

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

Právnická fakulta

Mgr. Ing. Miloslav Kaše, CSc.

Atypické formy zaměstnání

Atypical forms of employment

RIGORÓZNÍ PRÁCE

Konzultant: doc. JUDr. Věra Štangová, CSc.

Katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): únor 2017

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem předkládanou rigorózní práci vypracoval samostatně za použití uvedené literatury a zdrojů. Všechny použité prameny a literatura byly řádně citovány a práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze, dne 24. února 2017

Mgr. Ing. Miloslav Kaše, CSc.

Poděkování

Děkuji paní doc. JUDr. Věře Štangové, CSc. za vstřícný přístup při konzultacích, trpělivost a ochotu, úzkou spolupráci, cenné věcné připomínky a odborné rady, kterými přispěla k vypracování této rigorózní práce. Dále si dovoluji poděkovat i všem ostatním, kteří přispěli cennou radou a podporou během zpracování této práce.

Obsah

Úvod	1
1 Flexibilita v pracovním právu – vymezení pojmů	5
1.1 Flexibilita a zásady pracovního práva	7
1.1.1 Zásada „co není zakázáno, je dovoleno“	7
1.1.2 Zásada subsidiarity občanského práva	9
1.1.3 Ostatní pracovněprávní zásady	10
1.2 Kulturní generace ve vztahu k flexibilitě zaměstnávání	11
1.3 Flexicurita	13
1.4 Skloubení či sladění osobního a pracovního života (Work – Life – Balance)	18
2 Atypické formy zaměstnání a flexibilní formy práce	21
2.1 Atypické formy zaměstnání.....	22
2.2 Flexibilní formy práce	23
2.3 Atypické formy zaměstnání a flexibilní formy práce v České republice	25
2.3.1 Pracovní poměr na dobu určitou.....	25
2.3.2 Kratší pracovní doba	26
2.3.3 Konto pracovní doby.....	27
2.3.4 Dočasné přidělení	32
2.3.5 Agenturní zaměstnávání	40
2.3.6 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr	42
2.3.7 Práce na dálku, práce z domova.....	49
2.4 Atypické formy zaměstnání a flexibilní formy práce ve Slovenské republice	52
2.4.1 Pracovní poměr na dobu určitou.....	53
2.4.2 Pracovní poměr na kratší pracovní dobu	55
2.4.3 Sdílené pracovní místo, Job sharing	56
2.4.4 Práce z domova a práce na dálku.....	58
2.4.5 Dočasné přidělení	60
2.4.6 Konto pracovní doby.....	63
2.4.7 Pružná pracovní doba.....	65
2.4.8 Dohody o pracích vykonávaných mimo pracovní poměr.....	66
3 Nové atypické formy zaměstnání a formy výkonu práce	71
3.1 Homeworking.....	71
3.2 Job sharing (Sdílený pracovní úvazek).....	78
3.3 Interim management	81
3.4 On call work.....	86
3.5 Labor pooling.....	94

3.6	Compressed work week.....	96
3.7	Voucher systém	97
4	Úskalí atypických forem zaměstnání a flexibilních forem práce	103
4.1	Homeworking.....	105
4.2	Job sharing.....	110
4.3	Interim management	112
4.4	On call work.....	113
4.5	Labor pooling.....	115
4.6	Compressed work week.....	116
4.7	Voucher systém	117
5	Atypické formy zaměstnání de lege ferenda	119
5.1	Atypické formy zaměstnání de lege ferenda ve vztahu k robotizaci a autonomním rozhodovacím systémům.....	120
	Závěr	127
	Shrnutí	135
	Summary.....	136
	Abstrakt	137
	Abstract	138
	Seznam použité literatury	139
	Monografie, učebnice, komentáře	139
	Články	140
	Zákony a legislativní dokumenty	143
	Nálezy Ústavního soudu.....	145
	Rozsudky Soudního dvoru Evropské unie.....	145
	Dokumenty mezinárodních organizací a Evropské unie	146
	Elektronické zdroje.....	147

Úvod

Pracovní právo a ekonomika jsou dva na první pohled vzdálené obory, které se však zásadním způsobem ovlivňují. Možnosti globalizované ekonomiky a technického pokroku v posledním období umožnily dále zvyšovat efektivnost a rentabilitu jednotlivých odvětví národního hospodářství. Cena a efektivita práce se stala jedním z významných faktorů ovlivňujících konkurenceschopnost. Globalizovaná ekonomika je mnohem citlivější zejména k finančním krizím a výkyvům nabídky a poptávky vzhledem k větším negativním celosvětovým dopadům, a tak je i nesnadnější přesnější a dlouhodobější predikce budoucího ekonomického vývoje. Toto jsou základní důvody, proč vývoj ekonomiky přímo působí na vývoj trhu práce, tedy na poptávku po práci (zaměstnanci) a nabídku práce (zaměstnavatelé) ve vztahu k míře nezaměstnanosti a výši mezd¹.

Pracovní trh je na jedné straně poměrně silně regulován státem, na druhé straně na něj působí časté změny jako důsledek globalizace, ekonomických krizí, rozvoje nových výrobních a informačních technologií a sdílená ekonomika. Obojí způsobuje problémy jak v oblasti nezaměstnanosti a konkurenceschopnosti, tak v oblasti skloubení soukromého rodinného a pracovního života. Proto je v poslední době vidět snahu potlačit doposud dosti rigidní ochrannou funkci pracovního práva zavedením větší flexibility do vztahů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci a přitom zachovat základní lidská práva zaměstnanců a jejich důstojnost a zvyšovat kvalitu jejich života. Tato snaha o zavedení větší flexibility do pracovněprávních vztahů zaměstnavatelů a zaměstnanců a pracovního a rodinného života je podporována i řadou směrnic Evropské unie². Klíčovým prvkem pracovního práva se stále více než samotná ochrana zaměstnance jako slabší strany stává vytvoření rovnováhy mezi flexibilitou pracovního vztahu zaměstnavatele a zaměstnance na jedné straně a zákonnou pracovněprávní ochranou zaměstnance na straně druhé. Tato rovnováha mezi flexibilitou a ochranou v pracovněprávním vztahu představuje princip flexicurity.

Pojem flexibilita představuje především pružnost a schopnost přizpůsobení. V případě pracovního trhu je flexibilitou myšleno nejen zvyšování efektivnosti a výkonu pracovníků, zvyšování zaměstnanosti a zlepšování pracovních podmínek, ale také například možnost seberealizace, možnost zvyšování kvalifikace a možnost kariérního

¹ SLOVÁK, Svatopluk. Aktuální problémy trhu práce. Ostravská univerzita. [on-line] 2007 [cit. 2016-06-27]. Dostupné z: http://projekty.osu.cz/pvsos/doc/aktualni_problemy_tp.pdf

² Např.: Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby.

růstu. U současných zejména mladších zaměstnanců lze pozorovat, že dříve běžný model pevného rozvržení pracovního času známý jako model 9–5³ s pevnou osmihodinovou denní pracovní dobou a s odděleným pracovním a soukromým časem jim nevyhovuje. Zaměstnanci si chtějí alespoň část pracovní doby rozvrhovat sami, aby nebyli vázáni na jednom místě a mohli se věnovat nejen práci, ale i rodině a svým zálibám a cestování. Tento přístup zaměstnanců ostatně často plně vyhovuje i zaměstnavatelům, neboť mohou – aniž by museli přijímat další zaměstnance – přejít na model pružného rozvržení pracovního času známý jako model 24/7⁴. Flexibilnější koncepci pracovního práva umožnili především stále se rozvíjející informační technologie.

Význam a využívání flexibilních forem zaměstnání a flexibilních forem práce neustále narůstá a tento trend lze predikovat i pro budoucnost. Spolu s tím narůstá i počet nových způsobů flexibilních forem zaměstnání a práce, neboť vždy bude záležet na dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, jaké flexibilní podmínky zaměstnání nebo práce si mezi sebou navzájem dojednájí na základě zásady „co není dovoleno, je zakázáno“.

V České republice jsou jednou z největších skupin zaměstnanců, kteří by měli využívat atypická zaměstnání v souvislosti se sladěním profesního života a pracovních povinností s povinnostmi mateřskými a rodinnými, ženy starající se a vychovávající malé děti. V souvislosti se zaměstnáváním žen obecně a žen starajících se o malé děti zvláště lze ukázat současné protichůdné tendence pracovního práva: na jedné straně snaha o větší ochranu žen zejména z důvodů těhotenství a mateřství v pracovněprávních vztazích a vytváření lepších pracovních podmínek, na druhé straně snaha o zvýšení liberalizace pracovněprávních vztahů definováním a úpravou atypických forem zaměstnání, závisajících více či méně na individuální dohodě zaměstnavatele a zaměstnance. Přílišná ochrana postavení žen v pracovněprávních vztazích může způsobit snížení zájmu zaměstnavatelů o jejich zaměstnání a může porušit zásadu rovného zacházení a zásadu zákazu diskriminace^{5, 6}.

³ Model 9–5 znamená, že zaměstnanci společnosti jsou k dispozici zákazníkům pouze od 9 hodin dopoledne do 5 hodin odpoledne. Někdy je model 9–5 interpretován tak, že zaměstnanci společnosti jsou k dispozici zákazníkům 9 hodin denně po dobu 5 dnů v týdnu.

⁴ Model 24/7 znamená, že společnost je k dispozici svým zákazníkům 24 hodin denně po dobu 7 dnů v týdnu.

⁵ ŠTANGOVÁ, Věra. Aktuální otázky zaměstnávání žen. str. 159–160. In: PICHRT, Jan., MORÁVEK, Jakub. (eds.) *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015, 336 s. ISBN 978-80-7478-975-5.

⁶ ŠTANGOVÁ, Věra. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Aleš Čeněk, Plzeň 2010, s. 180–181. In: ŠTANGOVÁ, Věra. Aktuální otázky zaměstnávání žen. str. 159–160. In: PICHRT, Jan., MORÁVEK, Jakub. (eds.) *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015, 336 s. ISBN 978-80-7478-975-5.

Problematické jsou v souvislosti s flexibilitou pracovního práva a atypickými formami zaměstnání a práce jejich názvy, následné poměrně široké definování pojmů a často i rozdílný výklad v různých zemích. Pro samotný pojem atypické zaměstnání se někdy také užívají názvy jako flexibilní zaměstnání nebo alternativní zaměstnání anebo prekérní zaměstnání. Stejně tak i jednotlivé konkrétní formy atypického zaměstnání a flexibilní práce, které často vznikaly v zahraničí a jejichž názvy a definice se začaly více či méně přesně nebo nepřesně překládat do jiných jazyků a následně do češtiny, mají celou řadu užších či širších definic a pojmenování a mnohdy se významně překrývají. Tím vzniká opravdu nepřehledný a zároveň až neomezený počet atypických forem zaměstnání a flexibilních forem práce, které se při použití v aplikační praxi často liší pouze z pohledu pracovního práva v nepodstatných detailech, které by měly nebo mohly zůstat pouze v rovině individuální dohody pracovněprávních podmínek mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Pojmy jako atypické, flexibilní nebo prekérní formy zaměstnání se sice v praxi i odborné literatuře běžně používají, ale v pracovním právu nejsou definovány a v aplikační praxi často splývají.

Za atypické formy zaměstnání jsou považována v podstatě všechna zaměstnání, která nejsou sjednána na dobu neurčitou a na plný úvazek. A contrario typickou formou zaměstnání je pouze pracovněprávní vztah na dobu neurčitou sjednaný na plný úvazek. Za atypické formy zaměstnání lze ale také považovat ta zaměstnání, která jsou charakteristická rozdílnou úpravou pracovní doby, trojstrannými pracovněprávními vztahy nebo pracovněprávními vztahy neupravenými zákoníkem práce. S vývojem pracovního práva, globalizovaného pracovního trhu a globalizované ekonomiky vzniká oprávněná otázka, zda se některé formy zaměstnání dnes označované za atypické nestanou v budoucnosti typickými a naopak⁷.

Mluvíme-li o flexibilních formách zaměstnání, máme na mysli především větší pružnost v oblasti vzniku, změny nebo skončení pracovněprávního vztahu, větší volnost smluvních stran a tím snížení administrativní a nákladové náročnosti, menší ochranu zaměstnance a nižší stabilitu zaměstnání. Flexibilní formy zaměstnání pak následně

⁷ PICHRT, Jan. Některé aspekty atypických zaměstnání a zaměstnanosti z pohledu individuálního i kolektivního pracovního práva. str 14–15. In: PICHRT, Jan., MORÁVEK, Jakub. (eds.) Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti? Praha: Wolters Kluwer, 2015, 336 s. ISBN 978-80-7478-975-5.

umožňují vytvářet a rozlišovat flexibilní formy vlastního výkonu práce, zejména co se týká místa, času a podmínek⁸.

Mluvíme-li o prekérních formách zaměstnání, zdůrazňujeme především nejistotu, nestálost nebo výhrady takového zaměstnání.

Spolu s globalizovanou ekonomikou a globalizovaným pracovním trhem se stírá rozdíl mezi soukromými a pracovními aktivitami a tím vzrůstá potřeba vytvoření flexibilního pracovního prostředí. Jak uvádí Danielle Hartman z Boston College Center for Work and Family, flexibilita neznamena, že zaměstnanci pracují méně, ale znamená, že pracují jinak tím, že manažeři kladou důraz na výsledky práce a ne na místo výkonu práce a odpracovaný čas⁹.

Předkládaná rigorózní práce je věnovaná některým vybraným flexibilním formám zaměstnání a práce, které se stále častěji uplatňují nebo v blízké budoucnosti mohou uplatnit na českém pracovním trhu jako alternativa k pracovnímu poměru na dobu neurčitou a jsou často známé pod souhrnným názvem atypické nebo prekérní.

Práce je rozdělena na úvod, čtyři části a závěr. V první části se zabývá výkladem a vymezením klíčových teoretických pojmů jako flexibilita, kulturní generace, flexicurita a work – life – balance. Ve druhé části jsou definovány flexibilní formy zaměstnání a flexibilní formy práce, stručně popsány nejznámější a nejpoužívanější atypické formy zaměstnání a flexibilní formy práce v České republice a následně porovnává jejich česká a slovenská zákonná úprava. Ve třetí části jsou definovány, popsány a analyzovány některé vybrané flexibilní formy zaměstnání a práce – homeworking, job sharing, interim management, on call work, labor pooling a voucher systém – z pohledu českého pracovního práva. Ve čtvrté části jsou diskutována možná úskalí zavedení výše uvedených vybraných flexibilních forem zaměstnání a práce. V poslední páté části jsou shrnuty možné důvody pro zavádění nebo nezavádění vybraných flexibilních forem zaměstnání a práce z pohledu zaměstnanců a zaměstnavatelů. Cílem této rigorózní práce je analyzovat a popsat některé nové, respektive méně známé formy flexibilního zaměstnání a práce a zamyslet se nad případnou možností jejich úpravy v českém pracovním právu.

Rigorózní práce vychází z právního stavu platného ke dni 31. prosince 2016.

⁸ HŮRKA, Petr. Flexibilní formy zaměstnání. str 77–78. In: PICHRT, Jan., MORÁVEK, Jakub. (eds.) *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015, 336 s. ISBN 978-80-7478-975-5.

⁹ Flexibilita v práci? Nič nestojí a prináša lepšie výsledky. nadaciapontis.sk [on-line] 10. října 2013 [cit. 2016-06-27]. Dostupné z: <http://www.nadaciapontis.sk/clanok/flexibilita-v-praci-nic-destoji-a-prinasa-lepsie-vysledky/639>

1 Flexibilita v pracovním právu – vymezení pojmů

Flexibilní formy zaměstnání, typické, atypické a prekérní pracovní poměry, flexicurita, work – life – balance, kulturní generace – to jsou pojmy a přístupy současného pracovního práva a pracovního trhu na úrovni států, Evropské unie, zaměstnavatelů i zaměstnanců. Na úrovni států a Evropské unie představují snahu o modernizaci a zefektivnění trhů práce a řešení problémů s nezaměstnaností, nízkou efektivitou práce a snižujícím se počtem pracovních míst. Jde o proces vzrůstající adaptability trhů práce ve vztahu k měnící se ekonomice, globalizaci, vědeckotechnickému pokroku, vzrůstající pracovní dovednosti a kvalifikaci. Na úrovni zaměstnavatelů tyto nástroje představují udržení klíčových pracovníků, zvýšení motivace, produktivity a loajality, zlepšení služeb pro zákazníky, snížení nákladů a nepřímou reklamu. Na úrovni zaměstnanců takovéto přístupy a nástroje znamenají možnost sladění profesního a soukromého života lidí.

Mladí lidé, kteří v současnosti ukončují středoškolské a vysokoškolské vzdělání a nastupují do zaměstnání, dávají v 60 % přednost přátelskému pracovnímu prostředí a pohodě na pracovišti, v 50 % kreativnímu a dynamickému prostředí a v 40 % flexibilním pracovním podmínkám. Ve 30 % mladí pracovníci preferují zahrnutí svých osobních zájmů do pracovních úkolů¹⁰. Vedle toho roste i zájem mladých lidí o práci ve státní správě, kterou spojují se stabilitou a pevnou pracovní dobou bez přesčasů, kdy je možné se věnovat svým koníčkům a osobním zálibám. Mladí lidé stále více zvažují, zda být v práci v soukromém sektoru „od rána do večera“, byť za vyšší mzdu.

Nezaměstnanost je pro společnost nežádoucí stav na trhu práce, kdy část obyvatelstva není schopna nebo ochotna najít si placené zaměstnání. Zákon o zaměstnanosti¹¹ upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti. Jednou z forem, jakou lze ovlivňovat zaměstnanost, je podpora flexibilního zaměstnávání. Ne všichni zaměstnanci a zejména odborové organizace vnímají flexibilní formy zaměstnávání pozitivně a upozorňují na nutnost chovat se neúměrně flexibilně kvůli získání a udržení pracovního místa.

Flexibilní formy zaměstnání, typické, atypické a prekérní pracovní poměry, flexicurita, work – life – balance, kulturní generace jako pojmy pracovního práva nejsou

¹⁰ HOVORKOVÁ, Kateřina. Chceme přátelské prostředí a mzdu 25 tisíc, vzkazují mladí lidé firmám. idnes.cz. [on-line] 7. července 2016 [cit. 2016 – 07 – 08]. Dostupné z: http://finance.idnes.cz/pruzkum-mez-absolventy-prace-volny-cas-ffg-/podnikani.aspx?c=A160705_213024_podnikani_kho

¹¹ Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti

v zásadě nikde právně upraveny. Zákoník práce upravující převážnou část českého individuálního pracovního práva „upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli“¹² a závislou práci definuje jako práci, „která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně“¹³, „musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě“¹⁴ a „vykonávaná výlučně v základním pracovněprávním vztahu“¹⁵, přičemž „základní pracovněprávní vztahy jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr“¹⁶.

Zákoník práce pak dále stanoví, že „v kolektivní smlouvě je možné upravit práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti smluvních stran této smlouvy“¹⁷. Kolektivní vyjednávání prostřednictvím odborových organizací tedy umožňuje zaměstnancům domluvit se zaměstnavateli specifická práva nad rámec zákoníku práce.

Zákoník práce určuje zákonné „mantinely“, ve kterých se vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli mají odehrávat. Pracovní právo historicky vzniklo jako potřeba chránit slabší stranu pracovního vztahu – zaměstnance. I když by si zaměstnavatel a zaměstnanec jako subjekty soukromoprávního vztahu měli být rovni, jde ve skutečnosti o faktickou nerovnost, vztah podřízenosti a nadřízenosti vyplývající z výkonu závislé práce a nestejně ekonomické síly smluvních stran. Na trhu práce má proto pracovní právo specifický regulační charakter a ovlivňuje vzájemné chování a vztahy smluvních stran. Zákoník práce posiluje právní pozici zaměstnance, v určitých případech mu svými veřejnoprávními zásahy dává více práv oproti právům zaměstnavatele a plní tak ochrannou funkci.

Na druhé straně prostřednictvím organizační funkce zákoník práce umožňuje zaměstnavateli organizovat a řídit práci zaměstnanců a vytvářet rámec a podmínky, za nichž se uskutečňuje jejich pracovní proces.

¹² Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, § 1 písm. a

¹³ Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, § 2 odst. 1

¹⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, § 2 odst. 2

¹⁵ Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, § 3

¹⁶ tamtéž

¹⁷ Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, § 23 odst. 1

1.1 Flexibilita a zásady pracovního práva

Individuální autonomie smluvních stran v pracovněprávním vztahu zaměstnavatele a zaměstnance není neomezená; pracovní právo musí naplnit i v případě zvýšené flexibility pracovněprávních vztahů svoji ochranou funkci zaměstnanců jako slabší strany tohoto vztahu. Zákonodárce by měl v pracovním právu stanovit takový poměr kogentních a dispozitivních pracovněprávních norem, které budou jak na jedné straně odpovídajícím způsobem chránit zaměstnance, tak na druhé straně nebudou zaměstnavateli vytvářet nejruznější překážky k zaměstnávání zaměstnanců prioritně v pracovním poměru na dobu neurčitou.

1.1.1 Zásada „co není zakázáno, je dovoleno“

Původní zákoník práce, zákon č. 65/1965 Sb. účinný v období od 1. ledna 1966 do 31. prosince 2006¹⁸, byl postaven na socialistickém chápání práva a zásadě „co není zákonem dovoleno, je zakázáno“. Uplatnění flexibility v pracovněprávních vztazích, která vychází z projevů individuální autonomie vůle smluvních stran, bylo proto zákoníkem práce č. 65/1965 Sb., potlačeno, respektive přímo znemožněno. Následující zákoník práce č. 262/2006 Sb. účinný od 1. ledna 2007 sice převzal podstatnou část textu zákoníku práce z roku 1965, nicméně z pohledu flexibility pracovněprávních vztahů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci vytvořil zásadní obrat tím, že do pracovního práva navrátil zásadu, na níž je postaveno celé soukromé právo, tedy zásadu „co není zákonem zakázáno, je dovoleno“.

Tato zásada je vyjádřena i v Ústavě České republiky v čl. 2 odst. 4¹⁹: „každý občan může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá“ a Listině základních práv a svobod v čl. 2 odst. 3²⁰: „každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá“. Obecná úprava této základní zásady soukromého práva je obsažena také v občanském zákoníku č. 89/2012 Sb. v § 1 odst. 2²¹: „nezakazuje-li to zákon výslovně, mohou si osoby ujednat práva a povinnosti odchylně od zákona; zakázána jsou ujednání porušující dobré mravy, veřejný pořádek nebo právo týkající se postavení osob, včetně práva na ochranu osobnosti“.

¹⁸ Zákon č. 65/1965 Sb., Zákoník práce

¹⁹ Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky

²⁰ Usnesení č. 2/1993 Sb., Usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součástí ústavního pořádku České republiky

²¹ Zákon č. 89/2012 Sb., Zákon občanský zákoník

Speciální úprava týkající se pracovněprávních vztahů byla do 31. prosince 2013 upravena a konkretizována v zákoníku práce č. 262/2006 Sb. v § 4b: „práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upraveny odchylně od tohoto zákona, jestliže to tento zákon výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit“. Novela zákoníku práce uskutečněná zákonem č. 303/2012 Sb. účinná od 1. ledna 2014²² výše uvedený paragraf zrušila a pozměnila znění § 4a zákoníku práce: „odchylná úprava práv nebo povinností v pracovněprávních vztazích nesmí být nižší nebo vyšší, než je právo nebo povinnost, které stanoví tento zákon nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné“ (§ 4a odst. 1), „podle odstavce 1 může dojít k odchylné úpravě smlouvou, jakož i vnitřním předpisem; k úpravě povinností zaměstnance však smí dojít jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem“ (§ 4a odst. 2), „Od ustanovení uvedených v § 363 je možné se odchýlit jen ve prospěch zaměstnance“ (§ 4a odst. 3) a „vzdá-li se zaměstnanec práva, které mu tento zákon, kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis poskytuje, nepřihlíží se k tomu“ (§ 4a odst. 4).

Vzhledem k tomu, že jednak český zákoník práce neuvádí velké množství výslovných zákazů a jednak speciální úprava v zákoníku práce č. 262/2006 Sb. v § 4a je dostačující, § 1 odst. 2 občanského zákoníku č. 89/2012 Sb. se nepoužije²³.

České pracovní právo z pohledu jeho liberalizace a flexibility vkládalo velké naděje do harmonizace s právem Evropské unie. Paradoxně tato harmonizace liberalizaci a flexibilitu českého pracovního práva nepřinesla, ba naopak v některých směrech kognitivnost českého pracovního práva ještě zvýšila²⁴. Důvodem byla skutečnost, že ještě před harmonizací českého pracovního práva s právem Evropské unie byl náš zákoník práce mnohem rigidnější než úpravy pracovního práva v mnohých evropských zemích; cílem směrnic Evropské unie tedy nebyla liberalizace pracovního práva, ale naopak jeho určité zpřísnění.

²² Zákon č. 303/2013 Sb., Zákon, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva

²³ PICHRT, Jan., K některým aspektům vztahu občanského zákoníku a zákoníku práce. Právní rozhledy. 2014, č. 7, str. 254–258. ISSN 1210-6410

²⁴ BĚLINA, Miroslav a kol., Pracovní právo, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, Praha: C. H. Beck, 2012. C. H. Beck, 2012. 599 s. ISBN: 978-80-7400-405-6. str. 15. (autor kapitoly Bělina Miroslav)

1.1.2 Zásada subsidiarity občanského práva

Historicky je pracovní a občanské právo ve vztahu subsidiarity; občanský zákoník představuje obecný právní předpis, zákoník práce je k němu právní předpis speciální²⁵. Původní socialistický zákoník práce č. 65/1965 Sb. vycházel ze samostatnosti pracovního práva a tedy i nemožnosti využít subsidiárně občanské právo²⁶ – historické vazby mezi pracovním právem a občanským právem byly zpřetrhány. Zákoník práce č. 262/2006 Sb. účinný od 1. ledna 2007 zcela neočekávaně zavedl nikde předtím neodzkoušený princip delegace²⁷, tedy princip, kdy občanský zákoník lze použít pouze tehdy, když to zákoník práce výslovně připouští²⁸ – ustanovení zákoníku práce odkazovala na konkrétní ustanovení občanského zákoníku. (§ 4 původního znění zákoníku práce č. 262/2006 Sb.: „Občanský zákoník se na pracovněprávní vztahy podle tohoto zákona použije jen tehdy, jestliže to tento zákon výslovně stanoví“). Použití principu delegace v zákoníku práce č. 262/2006 Sb., množství odkazů na občanský zákoník, připravovaný nový občanský zákoník a tedy i budoucí nutná rozsáhlá novelizace zákoníku práce, to vše bylo odborníky ostře kritizováno^{29, 30}.

Současný zákoník práce č. 262/2006 Sb. po svém přijetí vycházel z principu delegace a nikoliv, tak jako je to zvykem v ostatních zemích Evropské unie, z principu subsidiarity. Na návrh skupiny poslanců byl nálesem Ústavního soudu č. 83/06³¹ princip delegace v zákoníku práce zrušen. Ústavní soud ve svém nálezu shledal, že princip delegace neodpovídá principu předvídatelnosti práva (v zákoníku práce nelze upravit všechny možnosti obsahující následně odkaz na občanský zákoník) a nebyl v souladu

²⁵ LUCOVÁ, Marie., Zákoník práce: Posílení smluvní volnosti v nedohlednu. kariera.ihned.cz [on-line] 26. května 2005 [cit. 2016-08-02] Dostupné z: <http://kariera.ihned.cz/c1-16212350-zakonik-prace-posileni-smluvni-volnosti-v-nedohlednu>

²⁶ BĚLINA, Miroslav a kol., Zákoník práce: komentář. 1. vydání, Praha : C. H. Beck, 2008. 1084 s. ISBN 978-80-7179-607-7. str. 19.

²⁷ Tamtéž, s. 20

²⁸ Ustanovení § 4 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění do 13. dubna 2008.

²⁹ LUCOVÁ, Marie., Zákoník práce: Posílení smluvní volnosti v nedohlednu. kariera.ihned.cz [on-line] 26. května 2005 [cit. 2016-08-02] Dostupné z: <http://kariera.ihned.cz/c1-16212350-zakonik-prace-posileni-smluvni-volnosti-v-nedohlednu>

³⁰ BĚLINA, Miroslav a kol., Zákoník práce: komentář. 1. vydání, Praha : C. H. Beck, 2008. 1084 s. ISBN 978-80-7179-607-7. str. 20

³¹ Publikován jako náleze č. 116/2008 Sb. Nález Ústavního soudu ze dne 12. března 2008 ve věci návrhu na zrušení některých ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

s ústavními principy právního státu³². Původní odkazy na občanský zákoník Ústavní soud (kromě jediné výjimky) nezrušil³³.

1.1.3 Ostatní pracovněprávní zásady

Z dalších pracovněprávních zásad uvedených v zákoníku práce v § 1a odst. 1 je pro atypické formy zaměstnání a flexibilní formy práce důležitá zejména zásada zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance (§ 1a odst. 1 písm. a)), zásada rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace (§ 1a odst. 1 písm. e)). Tyto výše uvedené zásady jsou chráněny veřejným pořádkem (§ 1a odst. 2³⁴). Odkaz na veřejný pořádek je důležitý z hlediska hodnocení absolutní neplatnosti právních jednání a jejich následků dle § 588 občanského zákoníku č. 89/2012 Sb.: „soud přihlédne i bez návrhu k neplatnosti právního jednání, které se zjevně přičí dobrým mravům, anebo které odporuje zákonu a zjevně narušuje veřejný pořádek“³⁵.

Zaměstnavatelé někdy vnímají zaměstnance pracující v atypických formách zaměstnání nebo ve flexibilních formách výkonu práce jako zaměstnance dočasné, neplnohodnotné, ne kmenové. V praxi se často jedná o zaměstnance agentur práce, kde je požadavek na rovné zacházení, pracovní a mzdové podmínky agenturních zaměstnanců ve srovnání s kmenovými zaměstnanci zdůrazněn ještě jednou přímo v § 309 odst. 5 hlavy V zákoníku práce, která upravuje přímo agenturní zaměstnávání.

Proto je v zákoníku práce v § 16 a § 17 upravena ochrana zaměstnanců před diskriminací, vycházející a odvolávající se na antidiskriminační zákon č. 198/2009 Sb.³⁶ Paragrafy 16 a 17 zákoníku práce zakazují nerovné zacházení mezi zaměstnanci a diskriminaci zaměstnanců výlučně ve vztahu k stanoveným přímým diskriminačním znakům:

- rasa nebo etnický původ, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženství či víra či je-li zaměstnanec bez vyznání

³² tamtéž

³³ BĚLINA, Miroslav a kol.. Zákoník práce: komentář. 1. vydání, Praha : C. H. Beck, 2008. 1084 s. ISBN 978-80-7179-607-7. str. 21.

³⁴ Odst. 2 § 1a zákoníku práce byl do zákoníku práce přidán novelou č. 303/2013 Sb.

³⁵ SCHMIED, Zdeněk., TRYLČ, Ladislav., Zákoník práce 2016. 12. Aktualizované vydání. Edice práce, mzdy, pojištění, ANAG, 2016. ISBN 978-80-7263-978-8. str. 10

³⁶ Zákon č. 198/2009 Sb. Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

- jazyk, politické smýšlení, národnost, členství v politických stranách nebo hnutích, odborových organizacích, sociální původ, majetek, rod, manželství, rodinný stav

Pokud je rozdílné zacházení odůvodněné oprávněným účelem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené, pak nejde o přímou diskriminaci. Jedná-li se o důvody rozdílného zacházení vyplývající z funkce, kvalifikace, délky praxe a zaměstnání, pak nejde o nerovné zacházení ve smyslu zákoníku práce³⁷.

1.2 Kulturní generace ve vztahu k flexibilitě zaměstnávání

Bylo by chybou flexibilní zaměstnávání považovat pouze jako nástroj regulace zaměstnanosti ze strany společnosti. Ukazuje se, že nabídka flexibilního zaměstnávání se stala nutností personální politiky zaměstnavatelů vzhledem k viditelné rozdílnosti a konfliktnosti zaměstnanců mezi generacemi; úprava vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli vyhovující jedné generaci nemusí nutně vyhovovat generacím následujícím. Stále více se zaměstnavatelé při hledání nových zaměstnanců setkávají s tím, že práci musí nejen nabídnout, ale také musí nového potenciálního zaměstnance zaujmout³⁸.

Na trhu práce se v současné době střetávají, respektive překrývají čtyři skupiny lidí – kulturní generace, pro které se ustálilo označení generace baby boomers, X, Y a Z. Střety, ke kterým dochází, je možné spatřovat v komunikaci, odměňování, motivaci k práci a v žebříčku hodnot. Každá generace vzhledem k historickým, politickým, ekonomickým a technologickým událostem, ve kterých vyrůstala, nese své typické znaky chování dle svých typických klíčových životních zkušeností a má jiné nároky na zaměstnavatele.

- Generace baby boomers – osoby narozené po druhé světové válce v období zvýšené porodnosti a ekonomické prosperity v letech 1946–1964. Generace definovaná kariérním a pracovním úspěchem a hierarchickou strukturou pracovního prostředí, bránící

³⁷ SCHMIED, Zdeněk., TRYLČ, Ladislav., Zákoník práce 2016. 12. Aktualizované vydání. Edice práce, mzdy, pojištění, ANAG, 2016. ISBN 978-80-7263-978-8. str. 15

³⁸ REZLEROVÁ, Jaroslava. Příchod generace Y na trh práce [on-line]. 2009 [cit. 2016-05-29]. Dostupné z: <http://kariera.ihned.cz/c1-37310860-prichod-generace-y-na-trh-prace>

se přílišným změnám a novým technologiím³⁹. Generace, která bezprostředně ovlivňuje jak pracovní trh, tak důchodový systém.

- Generace X, lidé narození v letech 1965–1980 charakterizovaní společenskou, rodinnou a finanční nejistotou, generace, která měla jako první oba rodiče, kteří pracovali, zvyšoval se podíl neúplných rodin^{40,41}. Společné znaky této generace jsou podnikavost, nezávislost, individualita a přizpůsobivost (na rozdíl od baby boomers). Jde o první generaci, která si osvojila práci s počítačem a v důsledku technologických změn nepotřebovala akcentovat loajalitu a oddanost jednomu celoživotnímu zaměstnavateli.
- Generace Y, lidé narození v letech 1975–1995. Generace, na niž měla již vliv globalizace, nové vědecko-technické poznatky, IT technologie, politické a ekonomické změny. Je to díky internetu první globální generace, sebejistá, sebevědomá, vyžadující ocenění⁴². Má zcela jasné představy o svém zaměstnání a plánuje budoucnost. Pro předchozí generace práce představovala smysl života a získané peníze hodnotu. Pro generaci Y je práce prostředkem k získání peněz na mimopracovní aktivity. Generace Y akcentuje důraz na rovnováhu mezi životem soukromým a pracovním. Změna je pro generaci Y běžnou součástí života, pracovní praxe je získávána již při studiu, jsou týmovými pracovníky. Generace Y preferuje komunikaci po e-mailu, semináře, školení a vzdělávání po webu, pracoviště v urbanizovaném místě, pružnou pracovní dobu a volné dny navíc před finančními bonusy a možnost dalšího vzdělávání. Oproti tomu se generace Y nezajímá o politické záležitosti, nerada komunikuje face-to-face, nerada akceptuje dnes ještě stále běžný top-down způsob řízení ve firmách. Generace Y odkládá (podobně jako generace X) založení rodiny na pozdější dobu, nicméně založením rodiny generace Y na kariérní růst nerezignuje, ale snaží se spojit pracovní a rodinný život. Generace Y v pozici zaměstnance je často protikladná, nicméně její schopnosti jsou v současnosti rozhodující pro růst ekonomiky. To vše výše uvedené nutí zaměstnavatele, chce-li si zajistit loajální a flexibilní zaměstnance, měnit zaběhlé formy zaměstnávání k flexibilní pracovní době a alternativním pracovním poměrům⁴³.

³⁹ KANE, Sally. Generation X [on-line] 2010. [cit. 2016-05-29]. Dostupné z: <http://legalcareers.about.com/od/practicetips/a/GenerationX.htm>

⁴⁰ tamtéž

⁴¹ LINDENBERGER, Judith., STOLTZ-LOIKE, Marian. [on-line] 2016. [cit. 2016-05-29]. Dostupné z: http://humanresources.about.com/od/coachingmentoring/a/mentoring_boom.htm

⁴² KUMAR, Pratibha. Managing Career Aspiration of Generation Y – A Key to Business Excellence. [on-line] 2014. Global Journal of Multidisciplinary studies, 2014, vol. 3, issue 5 [cit. 2016-05-29]. Dostupné z: <http://gjms.co.in/index.php/gjms/article/viewFile/162/175>

⁴³ REZLEROVÁ, Jaroslava. Příchod generace Y na trh práce [on-line]. 2009 [cit. 2016-05-29]. Dostupné z: <http://kariera.ihned.cz/c1-37310860-prichod-generace-y-na-trh-prace>

- Generace Z, lidé narození v letech 1995–2010. Generace formovaná internetem, lokálními válkami, multikulturalismem, finanční krizí a ztrátou jistot, mající tendenci zanevřít na společnost. Prioritou je individualistický rozvoj schopností a vzdělání, snaha vyřešit vše po svém a obcházet zaběhnutá společenská řešení. Generace Z vyrůstá před počítačem, neumí si představit být byt' jen na okamžik off-line. Proto bude pro zaměstnavatele největší výzvou začlenit lidi z generace Z do pracovních týmů a spolupracovat v rámci interpersonálních vztahů. Lze očekávat ještě častější změny zaměstnání a to v průměru každé dva roky⁴⁴.
- Generace Alfa, lidé narození v letech 2010–2025, děti generací X, Y, a Z. První generace narozená kompletně v 21. století, která bude plně obklopena informačně-komunikačními technologiemi a zároveň se ocitne na začátku ekologicko-humanitární krize. Je očekáván nový příchod globalismu a rozpad nacionalismu zahájený generací Z⁴⁵.

1.3 Flexicurita

V souvislosti s atypickými formami zaměstnání a flexibilními formami výkonu práce se v posledním období v pracovním právu začal skloňovat nový pojem – flexicurita. Ochranná funkce pracovního práva sice garantuje zaměstnanci standardní pracovní podmínky při výkonu práce a určitou míru stability zaměstnání u zaměstnavatele, ale zároveň dochází ke střetu dvou zcela protichůdných strategií a zájmů: na jedné straně autonomie projevu vůle smluvních stran (flexibilita) a na druhé straně zákonná ochrana slabší strany (securita). Výsledkem spojení výše uvedených protichůdných strategií a zájmů je flexicurita (pojem vzniklý spojením anglických slov flexibility a security – pružnost a bezpečnost), pojem označující snahu o vytvoření rovnováhy mezi pružným pracovním trhem práce, zachováním jistoty pracovních míst, sociálním zabezpečením a motivací k aktivnímu chování zaměstnanců na pracovním trhu. Jde o moderní model postavení zaměstnance v zaměstnání vzhledem k jeho sociálnímu zázemí⁴⁶.

V odborných pracích se lze potkat s různými definicemi a interpretacemi pojmu flexicurita. Tento pojem byl poprvé použit v roce 1995 Hansem P. M. Adriaansensem,

⁴⁴ NIEDERMEIEROVÁ, Jana. Internetová generace Z nastupuje na trh práce. Lídři se musí naučit, jak s ní pracovat □ on-line □. 2015 □ cit. 2016-05-29 □. Dostupné z: <http://byznys.ihned.cz/podnikani/lide-a-personalni-rizeni-zamestnanci/c1-64801390-internetova-generace-z-nastupuje-na-trh-prace-lidri-se-musi-naucit-jak-s-ni-pracovat>

⁴⁵ CHUM, Sebastian., Současné generace X, Y a Z - krátké seznámení. Blog.idnes.cz [on-line] 12. listopadu 2013 [cit. 2016-08-02] Dostupné z: <http://sebastianchum.blog.idnes.cz/blog.aspx?c=372981>

⁴⁶ HŮRKA, Petr. Flexibilní formy zaměstnávání v pracovním právu České republiky [on-line] 2010. [cit. 2016-05-27] Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2010/Hurka.html>

holandským profesorem sociologie, když se snažil popsat specifika dánského, respektive holandského pracovního trhu; ukázal, že flexibilita a jistota se na tomto trhu doplňují⁴⁷, popsal flexicuritu jako „přechod od jistoty pracovního místa k jistotě zaměstnání“ a navrhl kompenzovat pokles jistoty zaměstnání a snazší propouštění kvůli menšímu počtu stálých pracovních míst zlepšením pracovních příležitostí a sociálního zabezpečení⁴⁸.

Flexicurita v odborných pracích není výslovně definována; nejfrekventovaněji používaná je definice, která flexicuritu popisuje „jako politickou strategii, která se obezřetně a vědomě snaží zvýšit flexibilitu na trhu práce a pracovních vztahů, kdy zároveň usiluje o sociální jistoty a sociální zabezpečení s cílem kombinovat zaměstnanost a jistotu příjmu s flexibilním trhem práce a odborovými organizacemi“⁴⁹.

Koncept flexicurity je následně definován a interpretován jako „určitý stupeň jistoty pracovních míst, zaměstnání, příjmu a kombinace jistot, které usnadňují sociální začlenění a účast na trhu práce osobám, které mají na trhu práce relativně slabší pozici. Současně poskytuje numerickou (vnitřní i vnější) funkční a mzdovou flexibilitu, která umožňuje jednotlivým společnostem včasné a dostatečné přizpůsobení měnícím se podmínkám na trhu, aby se zvýšila jejich konkurenceschopnost a produktivita“⁵⁰.

Flexicurita je tedy pojímána jako určitá politická volba, jejímž cílem je dosažení vysoké zaměstnanosti a sociálních jistot, při jejichž uplatňování zaměstnanci sice přijdou snadněji o práci, ale přitom si naopak dokáží udržet příslušný životní standard zabezpečený příslušnou sociální podporou. Z toho vyplývá, že pojem flexicurity interpretuje jistotu na trhu práce nikoliv jako jistotu pracovního místa, ale jako jistotu zaměstnání⁵¹.

Model flexicurity je spojován s Dánskem a je popisován jako „zlatý trojúhelník“⁵² a představuje inspiraci pro další státy. Základy flexicurity v Dánsku byly položeny již roku

⁴⁷ ERIKSSON, Tor., Flexicurity and the Economic Crisis 2008-2009: Evidence from Denmark”, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 139, OECD Publishing. [on-line] 13. prosince 2012 [cit. 2016-08-02] Dostupné z: <http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/5k8x7gw8btq6.pdf?expires=1470171210&id=id&accname=guest&checksum=6FBAB650F1EFF73DAD802EEBAF7CE47B>

⁴⁸ PHILIPS, Kaia., EAMETS, Raul., Approaches to flexicurity: EU models Luxemburg s. 8 [on-line] srpen 2007 [cit. 2016-08-02] Dostupné z: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2007/84/en/1/ef0784en.pdf

⁴⁹ WILTHAGEN, Ton., TROS, Frank., The concept of ‘flexicurity’: a new approach to regulating employment and labour markets. [on-line] 2004 [cit. 2016-08-02] Dostupné z: <http://www.nvf.cz/assets/docs/80401adfb0953f74d581d0c0a71ff37/359-0/youth-flexicurity.pdf>

⁵⁰ tamtéž

⁵¹ SULTANA, Ronald, G., Flexibility and security? ‘Flexicurity’ and its implications for lifelong. British Journal of Guidance & Counselling; Vol. 41, No. 2, 2013, str. 145-163.

⁵² BREDGAARD, Thomas., LARSEN, Fleming. Comparing Flexicurity in Denmark and Japan. Centre for Labour Market Research at Aalborg University. [on-line] 2007 s. 11 [cit. 2016-08-03] Dostupné z: http://vbn.aau.dk/files/8320939/JILPT_report-final_1_.pdf

1899 „zářijovou dohodou“, ve které bylo dojednáno zavedení veřejného systému zaměstnaneckých dávek kompromisem za snadnější pravidla přijímání a propouštění zaměstnanců. Na začátku druhé poloviny 20. století byla zřízena dánská veřejná služba zaměstnanosti, kdy velkou část rizik spojených s nezaměstnaností převzal stát. Koncem 20. století byla v Dánsku prosazena aktivní politika zaměstnanosti. Zlatý trojúhelník, který definuje dánský model flexicurity, se skládá z: 1) flexibility v zaměstnanosti, 2) vysoké úrovně dávek v nezaměstnanosti a 3) aktivní politiky zaměstnanosti. Principem fungování zlatého trojúhelníku je, že akceptace vysoké numerické flexibility je podmíněna vysokou podporou v nezaměstnanosti, přičemž je-li zaměstnanec nezaměstnaný, má vysokou šanci na návrat do nového zaměstnání. Pokud má zaměstnanec pro nabízená místa nedostatečnou kvalifikaci, aktivní politika zaměstnanosti pomůže s rekvalifikací⁵³.

Dánský model flexicurity je založen na občanství, nikoliv na zaměstnanosti; sociální systém je financován z daní z příjmu a slouží všem občanům a funguje v rámci sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání bez aktivních zásahů státu⁵⁴.

První část pojmu flexicurity představuje flexibilitu trhu práce definovanou jako „rozsah a rychlost adaptace společností reagovat na změny tržních podmínek“⁵⁵. Flexibilita sama o sobě není výslovně v pracovním právu upravena; k tomu, aby ji bylo možné uplatnit, postačuje absence zákonného omezení nebo dispozitivní norma⁵⁶. V praxi může jít o následující typy flexibility, které uvádí Standing⁵⁷:

- organizační flexibilita: model celého výrobního procesu pod kontrolou jednoho (často nadnárodního) zaměstnavatele přestává být efektivní, uplatňuje se outsourcing jako systém řešení nákladů a flexibilnější reakce na změny na trhu poptávky a nabídky
- mzdová flexibilita: možnost jednoduchého snížení mzdy zaměstnancům v případech snížené poptávky bez nutnosti jejich propouštění jako nástroj stabilizující hospodářský růst, snižující nezaměstnanost a snižující inflaci
- flexibilita pracovních nákladů: snaha o snižování nemzdových nákladů
- numerická flexibilita: možnost měnit počet zaměstnanců rychle a s minimálními náklady

⁵³ Flexicurity/flexijistota – pohled dánských odborů. s. 4 [on-line] [cit. 2016-08-03] Dostupné z: <http://nosppp.cmkos.cz/files/Flexikurita%20-%20pohled%20dánských%20odborů.pdf>

⁵⁴ tamtéž s. 12

⁵⁵ STANDING, Guy., (1999). Global Labour Flexibility : Seeking Distributive Justice. New York, St. Martin's Press January 1999.

⁵⁶ HŮRKA, Petr. Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexijistoty v českém pracovním právu. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2009, 189 s. ISBN 978-80-903786-04-9., str. 29.

⁵⁷ STANDING, Guy., (1999). Global Labour Flexibility : Seeking Distributive Justice. New York, St. Martin's Press January 1999.

- funkční flexibilita: schopnost zaměstnavatele přizpůsobit se technologickým inovacím a změnám tržního prostředí bez nutnosti měnit počet zaměstnanců
- flexibilita struktury práce: interní mobilita zaměstnanců

Druhou částí pojmu flexicurita je ochrana, která vždy musí být jasně vyjádřena (jinak by mohla převážit flexibilita); v pracovněprávních vztazích je upravena legislativně prostřednictvím kogentních norem, taxativních výčtů nebo zakazujících norem⁵⁸. V praxi může jít o následující typy ochrany:

- jistota práce: jistota udržení specifické práce u konkrétního zaměstnavatele
- jistota zaměstnání: jistota udržení zaměstnání, ale ne nutně u stejného zaměstnavatele
- jistota příjmu: jistota ochrany příjmů v případě ztráty práce
- kombinovaná jistota: jistota zaměstnance, že bude moci spojit zaměstnání s dalšími sociálními povinnostmi a závazky (např. péče o dítě)⁵⁹

Flexicurita jako koncept skloubení ochranné funkce pracovního práva s uplatňováním autonomie vůle smluvních stran je v posledním období prosazována také jako nový model pracovního práva podporovaný Evropskou unií. Prosazování tohoto modelu, respektive implementace dánského modelu flexicurity do pracovního práva jednotlivých států Evropské unie však naráží na jejich odlišný přístup jak k samotné míře flexibility pracovního práva, tak k samotnému postavení a funkci flexicurity. S cílem, aby se státy Evropské unie staly „nejdynamičtější a nejkonkurenceschopnější ekonomikou světa založenou na znalostech, schopnou udržitelného hospodářského růstu, vytváření více kvalitních pracovních příležitostí a zachovávající sociální soudržnost“, byla schválena na zasedání Evropské rady v Lisabonu členskými státy na jaře roku 2000 Lisabonská strategie s desetiletým časovým horizontem do roku 2010. Jejím základním úkolem byla podpora ekonomického růstu a konkurenceschopnosti ve vztahu k USA. V rámci realizace Lisabonské strategie a jejího restartu v roce 2005 se jednou ze dvou priorit stalo „vytváření více lepších pracovních míst“. V rámci této priority byl do agendy Lisabonské strategie zapojen koncept flexicurity⁶⁰.

Pojem flexicurity je zdůrazňován také v projektu „Modernizace pracovního práva, jejímž cílem je řešit výzvy 21. století“ v rámci Zelené knihy Evropské unie. Diskutována

⁵⁸ PHILIPS, Kaia., EAMETS, Raul., Approaches to flexicurity: EU models Luxembourg s. 20 a s. 25 [on-line] srpen 2007 [cit. 2016-08-02] Dostupné z: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2007/84/en/1/ef0784en.pdf

⁵⁹ tamtéž s. 17

⁶⁰ HOUSKA, Martin., Lisabonská strategie. MPO [on-line] 11. ledna 2006 [cit. 2016-08-03] Dostupné z: <http://www.mpo.cz/dokument2860.html>

je role flexicurity na podporu trhu práce, otázky flexibility zaměstnávání a pružná pracovní doba odpovídající sladění pracovního a soukromého života⁶¹.

K dalším dokumentům Evropské unie, které předpokládají využití flexicurity, je Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Hospodářskému a sociálnímu výboru a výboru regionů „K obecným zásadám flexicurity: větší počet, vyšší kvalita pracovních míst prostřednictvím flexibility a jistoty“⁶², které vyzdvihuje flexicuritu jako důležitý nástroj ke zvýšení zaměstnanosti, zlepšení pracovních míst a snížení chudoby. Dokument flexicuritu považuje za nástroj, který má pomáhat při hledání zaměstnání a určuje její základní prvky: 1) flexibilní smluvní dohody, 2) celoživotní vzdělávání, 3) aktivní politiku zaměstnanosti a 4) systém sociálního zabezpečení.

Další dokument Evropské unie podporující zvýšení zaměstnanosti zejména zapojením žen, migrujících pracovníků a pracovníků vyššího věku, který je pokračováním Lisabonské strategie, je Sdělení Komise „EVROPA 2020 – Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění“⁶³. Spolu se Strategií EVROPA 2020 byl přijat také dokument „Agenda pro nové dovednosti a pracovní místa: evropský příspěvek k plné zaměstnanosti“⁶⁴ jako Sdělení Komise, který hodnotí výsledky používání flexicurity a doporučuje více využívat vnitřní flexibilitu.

V souvislosti se zaváděním flexicurity je nutné na závěr zdůraznit, že jednotlivé státy Evropské unie jsou poměrně rozdílné v kulturních tradicích, rozdílné při tvorbě pracovního trhu práce, v oblasti sociálního zabezpečení, v životní úrovni, v ekonomické úrovni atp.; proto stanovit jeden universální model flexicurity, respektive flexibility, který by zavedla „jednotně“ celá Evropská unie, by byl velice obtížné nebo možná přímo i neuskutečnitelné.

⁶¹ ZELENÁ KNIHA-Modernizace pracovního práva, jejímž cílem je řešit výzvy 21. století. KOM (2006) 708 v konečném znění, Brusel [on-line] 22. listopadu 2006 [cit. 2016-08-03] Dostupné z: [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com\(2006\)0708_/com_com\(2006\)0708_cs.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com(2006)0708_/com_com(2006)0708_cs.pdf)

⁶² COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security COM(2007) 359 final, Brusel [on-line] 27. června 2007 [cit. 2016-08-03] Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0359:FIN:EN:PDF>

⁶³ SDĚLENÍ KOMISE EVROPA 2020 Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění. KOM (2010) 2020 v konečném znění, Brusel [on-line] 3. března 2010 [cit. 2016-08-03] Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:CS:PDF>

⁶⁴ SDĚLENÍ KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, RADĚ, EVROPSKÉMU HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU A VÝBORU REGIONŮ Agenda pro nové dovednosti a pracovní místa: evropský příspěvek k plné zaměstnanosti. KOM (2010) 682 v konečném znění, Brusel [on-line] 23. listopadu 2010 [cit. 2016-08-03] Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC0682&from=en>

V českém pracovním právu flexicurita není nikterak legislativně upravena nebo zmiňována. Přesto lze dovodit, že zákoník práce s odkazem na princip „co není zakázáno, je dovoleno“ umožňuje koncept flexicurity používat⁶⁵. Otázka využití konceptu flexicurity v České republice však souvisí nejen s pracovním právem, které se více soustředí na ochrannou funkci pracovního práva, tedy na část security, ale především a hlavně souvisí se zaměstnatelností, tedy s částí aktivní politiky zaměstnanosti a s nastavením podpory v nezaměstnanosti, jak co se výše podpor týče, tak co se týče doby jejich vyplácení. Právě dánský model flexicurity jasně ukázal, že rychlá zaměstnatelnost nezaměstnaných osob je v přímé korelaci s výší vyplácených podpor.

1.4 Skloubení či sladění osobního a pracovního života

(Work – Life – Balance)

Často je v posledních zhruba deseti letech zdůrazňován koncept skloubení či sladění osobního a pracovního života „Work – Life – Balance“ (WLB), který nabízí zaměstnancům i zaměstnavatelům návod, jak skloubit osobní a pracovní život. Základní myšlenkou WLB je, že práce není nutné zlo, ale představuje obohacení osobního života⁶⁶. Pro zaměstnavatele představuje koncept WLB cestu, jak si především udržet kvalitní pracovní sílu, zefektivnit pracovní výkon svých zaměstnanců, zvýšit loajálnost a snížit absence, motivovat své zaměstnance a také jak snížit část nákladů na lidské zdroje. Koncept WLB je protikladem k pracovnímu modelu „od – do“ (v západních zemích označovaný jako model „9 – 5“). Uplatnění konceptu WLB nejvíce oceňují především matky s dětmi a zaměstnanci pečující o osobu blízkou. V souvislosti s výhodami uplatňování konceptu WLB je upozorňováno především na stereotyp v odlišném vnímání úspěchů mužů a žen⁶⁷ a dokonce se mluví až o selhání pracovního trhu v situaci, kdy žena pečující o děti a domácnost musí přestat pracovat a dále se procesně rozvíjet⁶⁸.

V České republice je flexibilita pracovního trhu fenoménem posledních zhruba 15 let, nicméně v západní Evropě se o flexibilitě zaměstnání a práce začalo diskutovat již v 60. letech minulého století v souvislosti s teorií Piorea a Doeringera o duálním

⁶⁵ HURKA, Petr. Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexijistoty v českém pracovním právu. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2009, 189 s. ISBN 978-80-903786-04-9., str. 46.

⁶⁶ LUSTYKOVÁ, Adéla., Work – life balance je in. Světbyznysu.cz [on-line] 26-06-2013 [cit. 31-05-2016] Dostupné z: <http://www.svetbyznysu.cz/2013/06/work-life-balance-je-in/>

⁶⁷ Co znamená Work-life-balance. [on-line] [cit. 2016-05-31] Dostupné z: <http://www.pracenadalku.cz/work-life-balance>

⁶⁸ BOUSHEY, Heather. Finding Time : The Economics of Work-Life Conflict, Harvard University Press, April 2016 ISBN 9780674660168.

pracovním trhu a segmentovaném pracovním trhu⁶⁹. Pracovní trh byl v zásadě rozdělen na primární – privilegovaný segment, typický stabilitou pracovních míst, kariérním růstem a vyššími mzdami a sekundární – neprivilegovaný segment, typický fluktuací a menšími mzdami. Následně J. Atkinson v roce 1984 popsal flexibilní firmu, ve které rozdělil pracovní sílu na klíčové zaměstnance, u kterých je důraz kladen na flexibilitu funkční (flexibilita měnících se pracovních úkolů), a na tzv. periferní pracovníky, u kterých se uplatňuje flexibilita numerická (flexibilita měnícího se počtu pracovníků)⁷⁰. Následně bylo toto rozdělení rozšířeno o flexibilitu výrobní (decentralizace výroby, subdodávky), flexibilitu časovou (atypická, nepravidelná pracovní doba) a flexibilitu organizační (vykonávání více úkolů a dovedností). V organizacích byly nejprve zaváděny flexibilní formy práce, klasické (práce přesčas, práce ve směnách, práce v neobvyklé pracovní době) a nové (pružná pracovní doba, různé rozvržení pracovní doby, zhuštěný pracovní týden, sdílení práce, práce na částečný úvazek, roční konto pracovní doby, postupný odchod do důchodu). Prvotním cílem bylo dosažení úspor, udržování nízkého počtu pracovníků. Teprve následně bylo přistoupeno k zavádění flexibilních forem zaměstnávání⁷¹.

Flexibilní formy zaměstnávání jsou takové pracovněprávní vztahy, kde volnost a autonomie stran – složka flexibility ve vztahu převažuje nad složkou stability⁷². V českém pracovním právu se za flexibilní formy zaměstnání považují vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, pracovní poměr na dobu určitou, pracovní poměr v rámci agenturního zaměstnávání a dočasného přidělení^{73,74}.

Flexibilní formy zaměstnávání a flexibilní formy práce jsou nové formy zaměstnávání a nové formy organizace práce často synonymně označované jako atypické nebo též prekérní. Z výše uvedeného vyplývá, že přirozeně existuje i neflexibilní, typická, nejvíce žádoucí, nejčtenější forma zaměstnávání a práce, které jsou charakterizovány složkou security; pro zaměstnance představují především ochranu a stabilitu pracovního

⁶⁹ REICH, Michael., GORDON, David M., EDWARDS, Richard C. Dual Labor Markets: A Theory of Labor Market Segmentation [on-line] 05-01-1973. [cit. 2016-05-30] Dostupné z:

<http://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1002&context=econfacpub>

⁷⁰ VÁCLAVKOVÁ, Lucie., Flexibilní formy práce v malých a středních podnicích. [on-line] [cit. 2016-05-30] Dostupné z:

http://kvalitazivota.vubp.cz/prispevky/flexibilni_formy_prace_v_malych_a_strednich_podnicich-vaclavkova.pdf

⁷¹ tamtéž

⁷² HURKA, Petr. Flexibilní formy zaměstnávání. Str. 77. In: PICHRT, Jan., MORÁVEK, Jakub. (eds.) Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti? Praha: Wolters Kluwer, 2015, 336 s. ISBN 978-80-7478-975-5.

⁷³ tamtéž

⁷⁴ Nelegální, ale v praxi často používanou formou flexibilního zaměstnání je tzv. švarcsystém – jde však o výkon závislé práce v jiném než pracovněprávním vztahu v rozporu s § 3 zákoníku práce.

místa. Jde o pracovněprávní vztah sjednaný na plný úvazek, na dobu neurčitou a vykonávaný na pracovišti zaměstnavatele⁷⁵ po stanovenou týdenní pracovní dobu⁷⁶.

Pojem atypické formy zaměstnání a práce bývá v praxi často používán pro množinu pracovněprávních vztahů, které se vyznačují nižší mírou ochrany a regulace a umožňují zaměstnancům a zaměstnavatelům více volnosti v dodržování pracovní doby a organizaci práce bez zřetele na dobu trvání pracovního poměru a rozsah úvazku⁷⁷.

Pro prekérní formy zaměstnání a práce je typické problematické postavení zaměstnance⁷⁸. Prekérní znamená především nestálý, nejistý, daný s výhradou, závisející na cizí vůli. Prekérní pracovněprávní vztahy jsou tedy vztahy nezaručené, nestálé, dočasné, nejisté, riskantní. Obecně platí, že rozdíl mezi atypickými a prekérními formami zaměstnávání a práce spočívá v tom, že prekérní formy vykazují nejnižší stupeň ochrany zaměstnance, jeho nízké ohodnocení práce, absence výhod z délky pracovního poměru a absence možnosti zvyšování kvalifikace⁷⁹.

⁷⁵ PICHRT, Jan. Některé aspekty atypických zaměstnání a zaměstnanosti z pohledu individuálního i kolektivního pracovního práva. Str. 14. In: PICHRT, Jan., MORÁVEK, Jakub. (eds.) Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti? Praha: Wolters Kluwer, 2015, 336 s. ISBN 978-80-7478-975-5.

⁷⁶ GAVLAS, Milan a kol. Pracovní právo. 1. vydání. Brno. Masarykova univerzita v Brně, 2012. 753 s. ISBN: 978-80-210-5852-1. str. 568.

⁷⁷ PICHRT, Jan. Některé aspekty atypických zaměstnání a zaměstnanosti z pohledu individuálního i kolektivního pracovního práva. In: PICHRT, Jan., MORÁVEK, Jakub. (eds.) Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti? Praha: Wolters Kluwer, 2015, 336 s. ISBN 978-80-7478-975-5. str. 14.

⁷⁸ Pojem atypický pracovněprávní vztah není nutně prekérní, neboť i klasický standardní pracovní poměr má někdy znaky prekérního zaměstnávání

⁷⁹ Report of Exploratory Case Study Research into Precarious Employment. [citováno 15. října 2005]. Dostupný z: <<http://www.dol.govt.nz>>

2 Atypické formy zaměstnání a flexibilní formy práce

Flexibilita se stala jedním z významných ukazatelů trhu práce; trh práce by měl být pružný a přizpůsobivý, zaměstnavatel by měl být schopen dle okamžitých potřeb pružně měnit náplň práce a pracovní zařazení, zaměstnanec by měl mít možnost pružně měnit zaměstnavatele. Od 60. let minulého století byla jako nástroj snižování nezaměstnanosti postupně zkracována pracovní doba, přičemž v Evropě byla snaha o zajišťování flexibility pracovního trhu ze strany státu, často vyrovnáváním sociálními dávkami, v USA byla iniciativa ponechána na zaměstnavatelích a zaměstnancích bez přímého zásahu státu, což přineslo zvýšenou fluktuaci zaměstnanců a také nestandardní pracovní úvazky a formy práce.

Rozdílnost přístupu Evropy a USA mimo jiné ukázala, jak důležité je nastavit diferenci mezi sociální dávkou a příjmem z pracovní činnosti a jak takovéto správné nastavení samo o sobě může působit stimulačně na vývoj pracovního trhu⁸⁰ žen. Z pohledu flexibility na pracovním trhu je možné vysledovat určité typické chování: pro Evropu obecně jsou charakteristické zkrácené úvazky, pro USA individualismus, pro Českou republiku OSVČ, pro Rumunsko soukromé zemědělství, pro Nizozemsko kompromis mezi zkrácenými pracovními úvazky a sociálními dávkami, pro Švédsko zrovnoprávnění žen na pracovním trhu⁸¹. Každopádně důraz kladený na zasahování do trhu práce vysokými sociálními dávkami na jedné straně může vést až do pastí nezaměstnanosti, na druhé straně zcela svobodný přístup bez jakéhokoli vnějšího zásahu může vést k práci za jakoukoliv cenu, v nevyhovujících, málo placených podmínkách⁸².

Flexibilitu mající vliv na trh práce je možné rozdělit na flexibilní formy zaměstnávání a na flexibilní formy výkonu práce⁸³. Různí autoři uvádějí více či méně užší nebo širší vymezení flexibilních forem zaměstnávání a výkonu práce, často také podle více či méně zdařilého překladu z cizích jazyků a také podle vlastního zájmu zkoumání pracovního trhu. Ne vždy je přesně rozlišován rozdíl mezi „zaměstnáním“ a „výkonem

⁸⁰ ŠTĚPÁNKOVÁ, Petra., VEČERNÍK, Jiří. Flexibilita trhu práce II. díl. [on-line] 20. ledna 2003 [cit. 2016-05-31] Dostupné z: <http://www.euro.cz/byznys/flexibilita-trhu-prace-iidil-864859>

⁸¹ VEČERNÍK, Jiří., ŠTĚPÁNKOVÁ, Petra., Řízení a spontánní zvyšování pružnosti pracovního trhu. [on-line] 20. ledna 2003 [cit. 2016-05-31] Dostupné z: <http://isea-cz.org/Aktuality/Posledn%C3%ADcl%C3%A1nkyakoment%C3%A1re/tabid/64/articleType/ArticleView/articleId/138/zen-a-spontnn-zvyovn-prunosti-pracovnh-trhu.aspx>

⁸² VEČERNÍK, Jiří. Český trh práce neodpovídá na nové výzvy. [on-line] 16. února 2004 [cit. 2016-05-31] Dostupné z: <http://isea-cz.org/Aktuality/Posledn%C3%ADcl%C3%A1nkyakoment%C3%A1re/tabid/64/articleType/ArticleView/articleId/146/esk-trh-prce-neodpovd-na-nov-vzvy.aspx>

⁸³ HŮRKA, Petr. Flexibilní formy zaměstnávání. str. 77–78. In: PICHRT, Jan., MORÁVEK, Jakub. (eds.) Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti? Praha: Wolters Kluwer, 2015, 336 s. ISBN 978-80-7478-975-5.

práce“, někdy je místo termínu „flexibilní formy výkonu práce“ používán termín „flexibilní formy organizace pracovní doby“⁸⁴. Níže uvedené dělení forem flexibility zaměstnání a výkonu práce je proto určitou kompilací vycházejících jak z českých,^{85, 86, 87} tak ze zahraničních zdrojů⁸⁸. U některých u nás ne tolik používaných nebo známých forem používám i anglický název.

2.1 Atypické formy zaměstnání

Jak už bylo konstatováno výše, flexibilní formy zaměstnání jsou v zásadě všechna zaměstnání, která nejsou pracovním poměrem na dobu neurčitou a na plný pracovní úvazek⁸⁹. K flexibilním formám zaměstnání řadíme:

- pracovní poměr na dobu určitou
- pracovní poměr s kratší než týdenní pracovní dobou
- právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr
- agenturní zaměstnávání
- dočasné přidělení
- distanční výkon práce (teleworking, mobileworking)
- práce na zavalanou (on call work, casual work).

⁸⁴ VÚPSV. Analýza flexibilních forem zaměstnávání a organizace pracovní doby v České republice: závěrečná zpráva. [online] červenec 2004 [cit. 2016-05-31]. Dostupné z: http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/analyza_flexibilni_formy_zamestnavani_v_CR.pdf

⁸⁵ tamtéž

⁸⁶ HŮRKA, Petr. Flexibilní formy zaměstnávání. str. 77–78. In: PICHRT, Jan., MORÁVEK, Jakub. (eds.) Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti? Praha: Wolters Kluwer, 2015, 336 s. ISBN 978-80-7478-975-5.

⁸⁷ PICHRT, Jan. Některé aspekty atypických zaměstnání a zaměstnanosti z pohledu individuálního i kolektivního pracovního práva. In: PICHRT, Jan., MORÁVEK, Jakub. (eds.) Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti? Praha: Wolters Kluwer, 2015, 336 s. ISBN 978-80-7478-975-5. str. 14.

⁸⁸ Flexible work arrangements. [on-line] červenec 2001 [cit. 2016-05-31]. Dostupné z:

<https://www.mom.gov.sg/~media/mom/documents/employment-practices/flexible-work-arrangements.pdf>

⁸⁹ BARANCOVÁ, Helena. Flexibilné formy zamestnávania v pracovnom práve Slovenskej republiky. In: HRABCOVÁ, Dana. Sborník příspěvků z mezinárodní konference Pracovní právo 2010 – FLEXIBILNÍ FORMY ZAMĚSTNÁVÁNÍ. 1. vydání. Brno, Masarykova univerzita, 2010. 255 s. ISBN: 978-80210-5358-8. str. 18.

2.2 Flexibilní formy práce

Flexibilní formy výkonu práce lze dále dělit na flexibilní klasické a flexibilní nové formy výkonu práce.

Ke klasickým flexibilním formám výkonu práce, které se více či méně mohou dotknout každého zaměstnance, náleží:

- směnný provoz
- práce přesčas
- práce v neobvyklé pracovní době.

K novým flexibilním formám výkonu práce, které se mohou dotknout pouze určité části zaměstnanců, náleží⁹⁰:

- různé rozvržení pracovní doby (staggered hours)
- zhuštěný pracovní týden (compressed work-week)
- pružná pracovní doba (pružné rozvržení pracovní doby, klouzavá pracovní doba – flexitime), upraveno v zákoníku práce⁹¹.

Pružná pracovní doba je známa jako jedna z prvních typických představitelů flexibilních forem výkonu práce. Jedná se o model pracovní směny, kde si zaměstnanec sám volí začátek, popřípadě i konec pracovní doby v rámci časových úseků stanovených zaměstnavatelem („volitelná pracovní doba“ § 85 odst. 3 zákoníku práce). Mezi dva úseky volitelné pracovní doby je vložen časový úsek, v němž je zaměstnanec povinen být na pracovišti („základní pracovní doba“ § 85 odst. 2 zákoníku práce). Pružná pracovní doba může být uplatněna jako pružný pracovní den nebo pružný pracovní týden (požadovaná pracovní doba musí být odpracována ve „vyrovnávacím období určeném zaměstnavatelem“ § 85 odst. 4 zákoníku práce). Pružná pracovní doba má svůj původ v Německu v letecké firmě Messerschmitt-Bolkow-Blom v roce 1967, kdy byla poprvé zavedena pro zhruba 3000 administrativních a výzkumných pracovníků jako prostředek k řešení dopravních problémů při příchodu a odchodu zaměstnanců ve stejnou dobu.

⁹⁰ POLÍVKA, Milan., Vytváření odpovídajících podmínek pro uplatňování pružných forem organizace práce a pracovní doby jako součást politiky zaměstnanosti . VÚPSV Praha [on-line] prosinec 2000 [cit. 2016-06-01] Dostupné z: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/uloha.pdf>

⁹¹ Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, HLAVA II, Rozvržení pracovní doby, Díl 2, Pružné rozvržení pracovní doby, § 85

Zaměstnanci běžně přicházeli na pracoviště o 15 minut později a opouštěli pracoviště 15 minut před koncem pracovní doby. Proto byl zaveden tzv. „Gleitzeit“ (čas klouzavé, pružné, posuvné pracovní doby)⁹², čímž se prokazatelně snížila absence a zvýšila produktivita. Koncept pružné pracovní doby se následně rozšířil v USA (1970, Hewlett Packard) a dnes je používán v globálním měřítku⁹³.

V roce 1973 v Německu 6 % zaměstnanců vykonávalo práci v systému pružné pracovní doby⁹⁴. Následně se ukázalo, že pružnou pracovní dobou lze řešit nejen otázku dopravních problémů při začátku a konci pracovní směny, ale také nedostatek pracovních sil. Systém pružné pracovní doby umožnil ženám pečujícím o děti rychlejší návrat do zaměstnání.

Studie dopravní zácpy v Paříži v roce 1968 ukázaly⁹⁵, že pružná pracovní doba při nástupu a ukončení pracovní doby v intervalu 15–30 minut sníží tlak na metro ve špičkách o 10 %.

Pružná pracovní doba v zásadě řeší krátkodobou absenci v práci a zaměstnanost na trhu práce. Umožňuje přejít firmám od pracovního týdne 9–5⁹⁶ k zákaznickému pracovnímu týdnu 24/7⁹⁷. V praxi to může vypadat například tak, že zaměstnavatel stanoví jako základní pracovní dobu od 9:00 do 15:00, jako volitelnou pracovní dobu stanoví 7:00 do 9:00 a 15:00 do 18:00, jako formu zvolí pružný pracovní týden. Pro zaměstnance to znamená, že musí být na pracovišti každý den od 9:00 do 15:00 hodin a je na něm, jak si zbývající pracovní dobu do celkových 40 h týdně rozloží. V pondělí může pracovat třeba 9:00–15:00, úterý třeba 8:00–16:00 atp. tak, aby celková odpracovaná doba za jeden týden (forma pružného pracovního týdne) činila 40 h. Přitom pracovní doba v rámci volitelné pracovní doby může být maximálně 12 hodin v jedné směně (§ 85 odst. 3 zákoníku práce).

K dalším flexibilním formám výkonu práce lze řadit též^{98, 99}:

⁹² RIDGLEY, Clare., SCOTT, Jill., HUNT, Alison. Flexible Employment in Higher Education. Flexitime. A report [on –line] květen 2005 [cit. 2016-06-02] Dostupné z:

https://www.staffs.ac.uk/assets/Flexitime%20Research%20Report%202005_tcm44-77329.pdf

⁹³ LIM, Tania. New Singapore – Moving with the times, going flexi-time. JobsCentral Community. [on-line] [cit. 2016-0602] Dostupné z: <http://community.jobscentral.com.sg/node/672>

⁹⁴ WADE, M. Flexible Wopking Houps in Practice (Epping, Essex: Gower Press). London 1973

⁹⁵ HILL, J.M. Flexible working hours Institute of Personnel Management, Information Report No. 12, London 1972

⁹⁶ 9 – 5 je systém, kdy všichni zaměstnanci pracují od 9 hodin ráno do 5 hodin odpoledne

⁹⁷ 24/7 je systém, kdy zaměstnanci jsou k dispozici zákazníkům firmy po dobu 24 hodin 7 dní v týdnu

⁹⁸ Flexibilní formy zaměstnávání a sociální dumping. [on-line] [cit.2017-03-23] Dostupné z:

<http://archiv.oskovo.cz/Kovo/2008/Rizik/d02.pdf>

⁹⁹ CHALOUPKOVÁ, Jana. Faktory ovlivňující vznik sdílených pracovních míst v České republice. Bakalářská práce. Masarykova univerzita. Fakulta sociálních studií. Katedra sociální politiky a sociální práce. Brno 2013.[on-line] [cit.2017-03-23] Dostupné z: http://is.muni.cz/th/363755/fss_b/Chaloupkova_Jana_thesis.txt

- práce v pracovních skupinách
- práce na částečný úvazek
- rodičovská dovolená
- dovolená za účelem vzdělávání
- fázovaný, respektive částečný odchod do důchodu
- sdílení práce
- term-time working (pracovní doba přizpůsobená školnímu roku)
- sabbatical (vědecké volno)
- career breaks (studijní volno)
- anualised hours (roční smlouva o počtu odpracovaných hodin)
- jobrotation (rotace pracovních míst).

2.3 Atypické formy zaměstnání a flexibilní formy práce v České republice

2.3.1 Pracovní poměr na dobu určitou

Pracovní poměr na dobu určitou je tradičně řazen k atypickým, flexibilním formám zaměstnání. Jde o pracovní poměr sjednaný mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, který je omezen časově trváním pracovněprávního vztahu, nebo je jeho ukončení vztaženo ke vzniku konkrétní právní události. Poměrně velká míra flexibility pracovního poměru na dobu určitou tedy spočívá v ukončení pracovněprávního vztahu bez právního jednání smluvních stran¹⁰⁰.

Pracovní poměr na dobu určitou má celou řadu výhod zejména pro zaměstnavatele. Jednou z největších výhod je pružné navyšování nebo snižování počtu zaměstnanců podle poptávkové situace na trhu a podle sezonních výkyvů odbytu zboží a poptávky po službách. Primárně se jedná o odvětví zemědělství, stavebnictví, průmyslu, dopravy a turistiky. Pracovní poměr na dobu určitou totiž může skončit jak k domluvenému dni, tak i dokončením práce. Na ukončení pracovního poměru na dobu určitou nemá vliv ani sociální situace zaměstnance, ani jeho pracovní neschopnost, ani těhotenství, mateřská

¹⁰⁰ HŮRKA, Petr. Flexibilní formy zaměstnání. str. 80. In: PICHRT, Jan., MORÁVEK, Jakub. (eds.) Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti? Praha: Wolters Kluwer, 2015, 336 s. ISBN 978-80-7478-975-5.

a rodičovská dovolená, respektive jiný důvod dle § 53 odst. 1 písm. a) – d) zakazující dát zaměstnanci výpověď v ochranné době.

V případě pracovního poměru na dobu určitou je často diskutován institut zkušební doby. Primárním účelem zkušební doby je, aby si zaměstnavatel i zaměstnanec ověřili, zda jim bude pracovněprávní vztah vyhovovat, a v případě, že tomu tak nebude, co nejvíce usnadnit rozvázání pracovního poměru. Zkušební doba (§ 35 zákoníku práce) nesmí být delší než „3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru“ (§ 35 odst. 1 písm. a), „6 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru u vedoucího zaměstnance“ (§ 35 odst. 1 písm. b), přičemž „sjednaná zkušební doba nesmí být dodatečně prodlužována“ (§ 35 odst. 4), a „zaměstnavatel i zaměstnanec mohou zrušit pracovní poměr ve zkušební době ... bez uvedení důvodů“ (§ 66 odst. 1).

V pracovněprávní praxi je diskutována otázka, zda sjednání pracovního poměru na dobu určitou není určitou formou obcházení maximální délky zkušební doby v případech, kdy zaměstnavatel považuje maximální tříměsíční, respektive šestiměsíční lhůtu za příliš krátkou.

Je nutné zmínit i ekonomickou výhodnost pracovního poměru na dobu určitou pro zaměstnavatele, která spočívá v absencích nákladů na propuštění. Zaměstnavateli odpadá povinnost platit zaměstnanci odstupné (§ 67 zákoníku práce) v případech, kdy by pracovní poměr na dobu neurčitou končil výpovědí zaměstnavatele (§ 52 písm. a) – c). Zaměstnavatel má možnost buď počkat, až uplynutím sjednané doby pracovní poměr skončí, nebo v případě ukončení prací ukončit pracovní poměr téměř okamžitě (§ 65 odst. 1: „byla-li doba trvání tohoto pracovního poměru omezena na dobu konání určitých prací, je zaměstnavatel povinen upozornit zaměstnance na skončení těchto prací včas, zpravidla alespoň 3 dny předem“).

2.3.2 Kratší pracovní doba

Kratší pracovní doba je v českém pracovním právu upravena v § 80 zákoníku práce a definována jako „doba pod rozsah stanovený v § 79“, tedy jako doba kratší než „délka stanovené týdenní pracovní doby činící 40 hodin týdně“ (§ 79 odst. 1), respektive 37,5 hodin týdně při práci v podzemí a v třísměnném provozu (§ 79 odst. 2 písm. a) a b), 38,75 hodin týdně v dvousměnném provozu (§ 79 odst. 2 písm. c). Kratší pracovní doba je

považována za flexibilní výkon práce¹⁰¹. V praxi se však často mnohem více používá pojem „částečný pracovní úvazek“, který však není pojem pracovněprávní a v zákoníku práce se s ním nikde nepracuje; používání tohoto pojmu má navodit dojem, že se jedná o určitou formu pracovního poměru. Ve skutečnosti se práce na kratší pracovní dobu, respektive na částečný pracovní úvazek zakládá pracovní smlouvou na dobu neurčitou nebo určitou nebo zkrácením pracovní doby dohodou v rámci dodatku k existující pracovní smlouvě. V Evropské unii je kratší pracovní doba spíše považována za prostředek pružné organizace pracovní doby vycházející vstříc potřebě zaměstnavatelů i zaměstnanců¹⁰².

Kratší pracovní doba může být sjednána pouze mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem; zaměstnanci přísluší mzda nebo plat, které odpovídají sjednané kratší pracovní době (§ 80).

Zaměstnání na kratší pracovní dobu jsou v Evropské unii využívána v průměru z 19 %, v České republice to je pouhých 6 %, přičemž významně převažují ženy.

Kratší pracovní doba jako institut výkonu flexibilní formy práce se překrývá s dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (§ 74 – § 77) a se sdíleným pracovním místem (viz kapitola 3.2), které ale český zákoník práce nezná.

2.3.3 Konto pracovní doby

Konto pracovní doby představuje zvláštní flexibilní způsob rozvrhování pracovní doby pro případy, v kterých musí zaměstnavatel reagovat na vyšší nebo nižší poptávku po jeho výrobcích nebo službách; výhodnost pro zaměstnavatele spočívá v tom, že přiděluje zaměstnanci práci pouze tehdy, pokud ji pro něj má, aniž přihlíží k rozvržení pracovních směn. Konto pracovní doby má zabránit také prostojům u prací v zemědělství a stavebnictví ovlivněným počasím. Výhodnost pro zaměstnance je v tom, že sice nemá právo na přidělování práce v rozsahu týdenní pracovní doby a je odměňován paušální mzdou, ale v případě, že neodpracuje počet hodin, za které získal paušální mzdu, nemusí ji zaměstnavateli vracet, a odpracuje-li vyšší počet hodin než odpovídá paušální mzdě, zaměstnavatel je povinen tyto hodiny včetně případných zákonných příplatků proplatit.

Zaměstnavatel je při použití konta pracovní doby povinen dodržovat maximální

¹⁰¹ HŮRKA, Petr. Flexibilní formy zaměstnání. str. 78. In: PICHRT, Jan., MORÁVEK, Jakub. (eds.) *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015, 336 s. ISBN 978-80-7478-975-5.

¹⁰² SMĚRNICE RADY 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS

délku pracovní směny 12 hodin (§ 83 zákoníku práce) a nepřetržitý odpočinek mezi směny nejméně 11 hodin (§ 90, respektive výjimky vyplývající z § 90 odst. 2, § 90a a § 92 zákoníku práce).

Důvodem zavedení konta pracovní doby bylo zjištění, že původní zákoník práce č. 65/1965 Sb. neobsahoval institut, který by zaměstnavatelům umožňoval pružně reagovat na měnící se potřebu práce v závislosti na odbytu jejich produkce.

Před rokem 2007 mohli podnikatelé regulovat výkyvy poptávky a nabídky dle úpravy v § 130 odst. 2 zákoníku práce formou tzv. částečné nezaměstnanosti: „pokud zaměstnavatel v písemné dohodě s příslušným odborovým orgánem vymezí vážné provozní důvody, pro které nemůže zaměstnanci přidělovat práci, a stanoví výši náhrady mzdy v rozsahu 60 % až 80 % průměrného výdělku, která zaměstnanci v těchto případech náleží. Dohodu podle věty první nelze nahradit rozhodnutím zaměstnavatele“, která ale byla omezena jednak časově, trváním 1 roku, a dále souhlasem Úřadu práce. Počínaje 1. lednem 2007 zákoník práce č. 262/2006 Sb. v § 86 odst. 1 zavedl konto pracovní doby jako „jiný způsob nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, který může obsahovat jen kolektivní smlouva, popřípadě vnitřní předpis“. Do 1. ledna 2008 se zavedením konta pracovní doby museli souhlasit i dotčení zaměstnanci.

Zákon č. 365/2011 Sb.¹⁰³, který novelizoval zákoník práce č. 262/2006 Sb. s účinností od 1. ledna 2012, stanovil, že pracovní dobu lze rozvrhnout rovnoměrně (§ 78 odst. 1 písm. l), nerovnoměrně (§ 78 odst. 1 písm. m), využitím pružného rozvržení pracovní doby (§ 85) a kontem pracovní doby (§ 86 odst. 1: „konto pracovní doby je způsob rozvržení pracovní doby, který smí zavést jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis u zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace“). § 109 odst. 3 zákoníku práce zakazuje použít konto pracovní doby v případě státu (§ 109 odst. 3 písm. a)), územního samosprávného celku (§ 109 odst. 3 písm. b)), státního fondu (§ 109 odst. 3 písm. c)), příspěvkové organizace (§ 109 odst. 3 písm. d)) a školské právnické osoby zřízené Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí dle školského zákona (§ 109 odst. 3 písm. e)). Z výše uvedeného vyplývá, že zaměstnanci za vykonanou práci přísluší mzda, nikoliv plat.

Ustanovení § 86 odst. 3 stanoví (v souladu s definicí nerovnoměrného rozvržení pracovní doby v § 78 odst. 1 písm. m a v duchu Směrnice Evropského parlamentu a Rady

¹⁰³ Zákon č. 365/2011 Sb. Zákon, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a další související zákony

2003/88/ES¹⁰⁴) vyrovnávací období, které nesmí přesáhnout 26 po sobě jdoucích týdnů, respektive 52 po sobě jdoucích týdnů v případě, že to stanoví kolektivní smlouva.

Zaměstnavatel je povinen podle § 87 odst. 1 zákoníku práce vést účet pracovní doby a účet mzdy zaměstnance. Na účtu pracovní doby zaměstnance se vykazuje stanovená týdenní pracovní doba, popřípadě kratší pracovní doba (§ 87 odst. 2 písm. a)), rozvrh pracovní doby na jednotlivé pracovní dny včetně začátku a konce směny (§ 87 odst. 2 písm. b)) a odpracovaná pracovní doba v jednotlivých pracovních dnech a týdnech (§ 87 odst. 2 písm. c)).

Bez ohledu na to, že zaměstnavatel je povinen na účtu pracovní doby zaměstnance vykazovat rozvrh pracovní doby po jednotlivých pracovních dnech, jsou v podobě konta pracovní doby porušeny povinnosti vyplývající z pracovního poměru, neboť od jeho vzniku je „zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnanci práci dle pracovní smlouvy“ (§ 38 odst. 1 písm. a) a zaměstnanec je „povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době“ (§ 38 odst. 1 písm. b)). Stejně tak i § 84 jednoznačně stanoví, že „zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději 2 týdny a v případě pracovního konta pracovní doby 1 týden před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnavatelem na jiné době seznámení“.

Paragraf 34b odst. 1 zákoníku práce stanoví výjimku z výše uvedeného § 38 odst. 1, když uvádí, že „zaměstnanci v pracovním poměru musí být přidělována práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, s výjimkou konta pracovní doby“. Jinými slovy řečeno a shrnuto: zaměstnavatel je v případě konta pracovní doby sice povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby, je povinen s ním seznámit zaměstnance, ale práci může zaměstnanci přidělit odchýlně od tohoto rozvrhu týdenní pracovní doby, a to i bez souhlasu zaměstnance. Rozvrh pracovní doby v případě konta pracovní doby je důležitý pouze jako nástroj pro posouzení překážek v práci na straně zaměstnavatele¹⁰⁵, která, jestliže není využit rozsah stanovené týdenní pracovní doby, nevzniká¹⁰⁶.

¹⁰⁴ SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby. Brusel [on-line] 4. listopadu 2003 [cit. 2016-07-30] Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/1425/sr_2003_088.pdf

¹⁰⁵ ŠUBRT, Bořivoj., Konto pracovní doby, Práce a mzda 9/2010, str. 12.

¹⁰⁶ CHROMEČKOVÁ, Monika., Konto Pracovní doby. Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta [on-line] 2013 [cit. 2016-08-01] Dostupné z: <http://svoc.prf.cuni.cz/sources/6/18/273.pdf>

V případě konta pracovní doby „přísluší zaměstnanci ve vyrovnávacím období (§ 86 odst. 3 a § 87 odst. 3) za jednotlivé kalendářní měsíce mzda ve stálé měsíční výši (stálá mzda), sjednaná v kolektivní smlouvě, popřípadě vnitřním předpisem. Stálá mzda zaměstnance nesmí být nižší než 80 % jeho průměrného výdělku“ (§ 120 odst. 1 zákoníku práce). Sjednání stálé mzdy není na libovůli zaměstnavatele: zda bude stálá mzda sjednána kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem upravuje § 86 v odst.1: „...vnitřní předpis u zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace“. Při výpočtu stálé mzdy je v případě konta pracovní doby rozhodným obdobím 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců předcházejících začátek vyrovnávacího období (§ 354 odst. 4 zákoníku práce). Uplatní-li se v kontu pracovní doby postup dle § 86 odst. 4 (práce přesčas do výše 120 hodin, je zaměstnanci započtena do bezprostředně následujícího vyrovnávacího období – za podmínky, že toto je sjednáno v kolektivní smlouvě), „přísluší zaměstnanci za jednotlivé kalendářní měsíce mzda ve stálé měsíční výši, která nesmí být nižší než 85 % jeho průměrného výdělku“.

Na konci vyrovnávacího období, respektive po skončení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen porovnat součet vyplacených stálých mezd se mzdami dosaženými (§ 120 odst. 3 písm. b) zákoníku práce); převyšuje-li součet dosažených mezd součet stálých vyplacených mezd, pak je zaměstnavatel povinen tento rozdíl doplatit zaměstnanci. V opačném případě zaměstnanci nevzniká povinnost zaměstnanci vyplacenou část stálé mzdy vrátit. Z § 121 odst. 2 zákoníku práce vyplývá, že „stálá mzda zaměstnanci přísluší v plné výši i tehdy, když zaměstnavatel v příslušném kalendářním měsíci pracovní dobu nerozvrhne. Za dobu rozvrženou zaměstnavatelem zaměstnanci, po kterou tento zaměstnanec nepracuje, stálá mzda nepřisluší“. Toto ustanovení souvisí i s § 208 zákoníku práce v případě jiných překážek v práci na straně zaměstnavatele: „nemohl-li zaměstnanec konat práci pro jiné překážky na straně zaměstnavatele, než jsou uvedeny v § 207, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku; to neplatí, bylo-li uplatněno konto pracovní doby“.

Problém může nastat kvůli tomu, že v § 121 odst. 2 zákoníku práce není jasné, zda zaměstnavatel práci nekonal z důvodu překážky na straně zaměstnavatele, nebo z důvodu překážky na straně zaměstnance. Tato nejasnost právní úpravy pak v praxi může způsobit nejasnosti, kdy a jak má nebo může zaměstnavatel použít § 207 písm. b) (a hradit zaměstnanci náhradu mzdy ve výši minimálně 60 % průměrného výdělku), nebo použít § 208, ukončit směnu bez udání důvodu a vyhnout se tak placení náhrady mzdy.

S čím zaměstnanec v průběhu vyrovnávacího období nemůže počítat, je délka dovolené, která mu při práci v režimu konta pracovního času náleží. Zákoník práce se podmínkami vzniku a délky dovolené u zaměstnanců pracujících v kontu pracovní doby nikterak nezabývá. V praxi zaměstnavatelé řeší dovolenou svých zaměstnanců formou takzvané zálohové dovolené. Pro nárok a čerpání dovolené u zaměstnanců pracujících formou konta pracovního času platí, že nárok na dovolenou vznikne za kalendářní rok nebo za jeho poměrnou část, odpracuje-li zaměstnanec minimálně 60 dní (§ 212 odst. 1 zákoníku práce). Za odpracovaný den se považuje den, ve kterém zaměstnanec odpracoval převážnou část své směny. Čerpat dovolenou zaměstnancem lze jen v době rozvržené směny. Dle § 213 odst. 4 zákoníku práce v případě pracovní doby nerovnoměrně rozvržené na jednotlivé týdny nebo na období celého kalendářního roku „přísluší (zaměstnanci) tolik pracovních dnů dovolené, kolik jich podle rozvržení pracovní doby na dobu jeho dovolené připadá v celoročním průměru“ a dle § 213 odst. 5 zákoníku práce v případě, že dochází v průběhu kalendářního roku ke změně rozvržení pracovní doby „přísluší (zaměstnanci) za tento rok dovolená v poměru, který odpovídá délce příslušného rozvržení pracovní doby“.

Zákoník práce č. 262/2006 Sb. (§ 111 odst. 3, respektive § 112 odst. 3) neřeší při režimu práce v kontu pracovního času vztah minimální mzdy ke stálé, respektive zaručené mzdě a případnou povinnost dorovnávání stálé nebo zaručené mzdy do výše mzdy minimální. Existují názory, že stálá mzda by neměla být nižší než mzda minimální¹⁰⁷, respektive že stálá mzda by mohla být nižší než mzda minimální¹⁰⁸. Osobně se domnívám a zároveň odkazuji i na § 120 odst. 1 zákoníku práce, že sjednává-li se stálá mzda v kolektivní smlouvě, respektive se stanovuje vnitřním předpisem, nikdy v praxi nebude sjednána nebo stanovena v nižší výši než je výše minimální mzdy.

Konto pracovní doby je poměrně administrativně složitý pracovněprávní institut, který se přes všechny své nesporné výhody v určitých odvětvích národního hospodářství neujal. Klady a zápory zavedení a praktické aplikace konta pracovní doby jsou podrobněji probrány v kapitole 4.

¹⁰⁷ BEZOUŠKA, Petr., IVANCO, Gabriela. Pracovní právo pro zaměstnavatele. Aleš Čeněk, Praha: Linde, 2010., ISBN: 978-80-7201-795-89. s. 72

¹⁰⁸ CHLÁDKOVÁ, Alena., BUKOVJAN, Petr., Otazníky kolem konta pracovní doby. Práce a mzda 2006/9. str. 13-20. mzdovapraxe.cz [on-line] 15. srpna 2006[cit. 2016-08-02] Dostupné z: http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d541v517-otazniky-kolem-konta-pracovni-doby/?search_query=

2.3.4 Dočasné přidělení

Institut dočasného přidělení jako důležitá atypická a flexibilní forma zaměstnání prošel během posledních 25 let trnitou cestou definování, zavádění, úprav, novel, následného rušení a svého opětovného zavedení do české pracovněprávní úpravy. Historie zavádění, rušení a opětovného zavedení dočasného přidělení je plná pokusů, omylů a nerespektování oprávněných požadavků pracovněprávní praxe, což často vyústilo ve chtěné, nechtěné i vynucené obcházení nebo zneužívání zákona. Proto si na tomto místě dovolím stručně připomenout historii vývoje dočasného přidělení v českém pracovním právu pro poučení v negativních i pozitivních souvislostech.

Zavádění, následné rušení, opětovné znovuzavádění institutu dočasného přidělení a pokusy o jeho náhradu institutem agenturního zaměstnávání má za následek, že někdy je institut dočasného přidělení spojován a uváděn spolu s institutem agenturního zaměstnávání. Historie vývoje právní úpravy však ukázala, že v pracovním právu má vzhledem k rozdílným podmínkám a účelu využití své místo jak dočasné přidělení, tak agenturní zaměstnávání.

Zásadní rozdíl mezi dočasným přidělením dle § 43a a agenturním zaměstnáváním dle § 307a – § 309 zákoníku práce jsou následující:

- zaměstnanec agentury práce uzavírá pracovněprávní vztah s agenturou práce s vědomím, že bude práci vykonávat u různých uživatelských zaměstnavatelů bez svého souhlasu na základě jednostranného rozhodnutí agentury o přidělení zaměstnance k uživatelskému zaměstnavateli
- zaměstnavatel, který není agenturou práce, může svého zaměstnance dočasně přidělit (zapůjčit) bezúplatně a s jeho souhlasem; zaměstnavateli, který svého zaměstnance dočasně přiděluje jinému zaměstnavateli, náleží úhrada nákladů vynaložených na mzdu nebo plat a cestovní náhrady; dohodu o dočasném přidělení lze uzavřít až po uplynutí 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru; zákoník práce neřeší problematiku odvodů do sociálního a zdravotního pojištění a pojištění odpovědnosti, které by též měly patřit do nákladových položek¹⁰⁹.

¹⁰⁹ PICHRT, Jan., Dočasné přidělení a agenturní zaměstnávání po 1. 1. 2012. Masarykova univerzita, Právnická fakulta. law.muni.cz [on-line] 2012 [cit. 2016-07-25] Dostupné z.: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2012/files/002.html>

Proto i v této práci bude institut dočasného přidělení a institut agenturního zaměstnávání uváděn, popisován a analyzován odděleně.

Institut dočasného přidělení se v zákoníku práce č. 65/1965 Sb.¹¹⁰ poprvé objevil novelou č. 188/1988 Sb.¹¹¹ s účinností od 1. ledna 1989 s cílem usnadňovat mobilitu pracovní síly a její efektivní a účelné využití a rozmístění. Původní pracovněprávní úprava dočasného přidělení v § 38 odst. 5 zákoníku práce č. 65/1965 Sb. ve znění novely č. 188/1988 Sb. stanovila, že: „V zájmu společensky účelné spolupráce organizací může organizace, u níž je pracovník v pracovním poměru, sjednat s ním v písemné dohodě, že ho dočasně přidělí k výkonu práce v jiné organizaci. V dohodě musí být uveden název organizace, do které se pracovník přiděluje, den, kdy dočasné přidělení vznikne, druh a místo výkonu práce a doba, na kterou se dočasné přidělení sjednává. Vláda Československé socialistické republiky po projednání s Ústřední radou odborů stanoví nařízením bližší podmínky dočasného přidělení.“ Podmínky dočasného přidělení pak byly podrobně stanoveny v nařízení vlády č. 223/1988 Sb.¹¹² účinném od 1. ledna 1989 zejména v § 5 odst. 1: „Po dobu dočasného přidělení ukládá pracovníku jménem organizace, která pracovníka dočasně přidělila, pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, dává mu k tomu účelu pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci, organizace, do které byl pracovník dočasně přidělen. Její vedoucí pracovníci však nemohou vůči dočasně přidělenému pracovníku činit právní úkony jménem organizace, která pracovníka dočasně přidělila“ a § 5 odst. 2: „Po dobu dočasného přidělení poskytuje pracovníku mzdu, popřípadě též náhradu cestovních výdajů organizace, která pracovníka dočasně přidělila; organizace mohou uzavřít dohodu, podle níž organizace, do které byl pracovník dočasně přidělen, uhradí organizaci, která k ní pracovníka přidělila, dohodnutou část poskytnuté mzdy, popřípadě též náhrady cestovních výdajů, odpovídající rozsahu plnění úkolů pracovníkem pro organizaci, do které byl pracovník dočasně přidělen“. V rámci této výše uvedené novely mohl zaměstnavatel dočasně na přechodnou dobu přidělit svého zaměstnance po jeho souhlasu k jinému zaměstnavateli bez toho, aby šlo o uvolnění zaměstnance pro výkon práce v jiné organizaci, o přeložení zaměstnance nebo o pracovní cestu.

Další novela č. 74/1994 Sb.¹¹³ zákoníku práce č. 65/1965 upravila institut

¹¹⁰ Zákon č. 65/1965 Sb. Zákoník práce

¹¹¹ Zákon č. 188/1988 Sb. Zákon, kterým se mění a doplňuje zákoník práce

¹¹² Nařízení vlády č. 223/1988 Sb. Nařízení vlády Československé socialistické republiky, kterým se provádí zákoník práce

¹¹³ Zákon č. 74/1994 Sb. Zákon, kterým se mění a doplňuje zákoník práce č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony

dočasného přidělení s účinností od 1. června 1994; tato úprava pak platila až do zrušení dne 30. září 2004. Tato novela byla významná zejména terminologicky v souvislosti s transformací a strukturálními změnami státních podniků po roce 1989: pojem „pracovník“ byl nahrazen pojmem „zaměstnanec“ a pojem „organizace“ byl nahrazen pojmem „zaměstnavatel“. Od 1. června 1994 bylo upřesněno, že „organizací“ je myšlena nejen právnická, ale i fyzická osoba jako zaměstnavatel.

Postupem času se ukázalo, že institut dočasného přidělení je nejen řádně využíván ke svému účelu, tedy pro situace, kdy zaměstnavatel nechce se zaměstnancem ukončit pracovní poměr, ale dočasně pro něj nemá práci, tak ho přidělí k jinému zaměstnavateli, ale dochází i k jeho zneužívání ke zprostředkování práce. Pracovněprávní úprava zprostředkování práce byla proto upravena zákonem č. 1/1991 Sb.¹¹⁴ o zaměstnanosti s účinností od 1. února 1991. Tento zákon přímo definoval zprostředkování zaměstnání jako „činnost zaměřenou na vyhledávání vhodného zaměstnání pro občana, který se o práci uchází, a na vyhledávání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly. Součástí zprostředkování zaměstnání je též činnost informační a poradenská“ (§ 4 odst. 1). Touto zprostředkovatelskou činností byly pověřeny a prováděly ji bezplatně státní územní orgány práce (v pozdější době „úřady práce“ a dnes „krajské pobočky úřadu práce“) a mohly ji vykonávat i právnické a fyzické osoby; když vybíraly od zaměstnavatele poplatky rovnající se výdajům, musely mít povolení Ministerstva práce a sociálních věcí. Zprostředkovatelská činnost za účelem získání zisku byla zákonem v původním znění přímo zakázána. Teprve až novela č. 167/1999 Sb.¹¹⁵ zákona o zaměstnanosti účinná od 1. října 1999 upravila a umožnila fyzickým a právnickým osobám zprostředkovávat zaměstnání za účelem dosažení zisku za úhradu: „zprostředkování zaměstnání může provádět bezplatně i za úhradu právnická nebo fyzická osoba, jestliže má k takové činnosti povolení; zprostředkování zaměstnání za úhradu lze vykonávat i za účelem dosažení zisku. Při zprostředkování zaměstnání za úhradu nemůže být úhrada požadována od občana“ (§ 5 odst. 1 ve znění pozdějších předpisů).

V praxi se však ukázalo, že institut dočasného přidělení, tak jak byl upravený v zákoníku práce č. 65/1965 Sb. ve znění novely č. 188/1988 Sb. a pozdějších předpisů, byl obcházen a zneužíván (nedovolené podnikání, pronájem pracovní síly za účelem zisku), což nakonec přispělo k celkovému zrušení dočasného přidělení a odstranění

¹¹⁴ Zákon č. 1/1991 Sb. Zákon o zaměstnanosti

¹¹⁵ Zákon č. 167/1999 Sb. Zákon, kterým se mění zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 368/1992 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

z pracovněprávní úpravy. Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.¹¹⁶ novelizovaný zákonem č. 436/2004 Sb., účinný od 1. října 2004 zrušil možnost dočasného přidělení zaměstnance k výkonu práce u jiného zaměstnavatele a zavedl a upravil agenturní zaměstnávání jako jediný způsob zprostředkování dočasného přidělení. Zrušením institutu dočasného přidělení však vznikl poměrně zásadní problém u zaměstnavatelů s velkým podílem sezónních prací a u zaměstnavatelů se střídavou poptávkou po výrobcích a službách, kteří si chtěli udržet vzdělané zaměstnance i v období, kdy pro ně nebyla práce (překážka na straně zaměstnavatele a povinnost hrazení mzdy). Výsledek na sebe nenechal dlouho čekat – mnozí zaměstnavatelé neváhali a požádali Ministerstvo práce a sociálních věcí o povolení k povolení agenturního zaměstnávání. Paradoxně Ministerstvo práce a sociálních věcí zaměstnavatelům začalo povolovat činnost, kterou provozovat nechtěli; povolení agenturní činnosti však bylo nutné i k organizačním změnám v rámci vlastnicky propojených zaměstnavatelů.

Od 1. ledna 2007 zákoník práce č. 262/2006 Sb. umožnil přidělit dočasně zaměstnance k jiné právnické nebo fyzické osobě, jednalo-li se o prohlubování nebo zvyšování kvalifikace (§ 13 odst. 2 písm. h) zákoníku práce ve znění do 31. prosince 2011). Výše uvedená úprava měla zásadní význam pro zaměstnance ve zdravotnictví z důvodů povinné praxe, předatestační odborné praxe, specializačního vzdělávání atp. Od 1. října 2004 do 1. ledna 2007 právní úprava de facto neumožňovala zdravotnickým pracovištím, respektive zdravotnickým zaměstnancům získat specializovanou praxi na atestovaných zdravotnických pracovištích. V tomto období se mnohá zdravotnická pracoviště z výše uvedených důvodů stala agenturami práce.

Institut dočasného přidělení zaměstnance se do zákoníku práce vrátil v paragrafu 43a od 1. ledna 2012 jeho novelou č. 365/2011Sb.¹¹⁷ Ve vzniklém mezidobí si zaměstnavatelé mohli dočasně „půjčovat“ zaměstnance pouze v případě, když získali povolení k vykonávání činností agentur práce. V tomto mezidobí tak vznikla celá řada formálních agentur práce, které vlastně ani nikdy žádnou činnost agenturního zaměstnávání nevykonávaly. Důvodem návratu dočasného přidělení do zákoníku práce byla skutečnost, že tento institut je v praxi stále považován za mnohem jednodušší, efektivnější a pružnější než přidělování těchto zaměstnanců přes agenturu práce, zvláště

¹¹⁶ Zákon č. 435/2004 Sb. Zákon o zaměstnanosti

¹¹⁷ Zákon č. 365/2011 Sb. Zákon, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

v situacích, kdy původní zaměstnavatel nemá pro zaměstnance dočasně práci a jiný zaměstnavatel takového zaměstnance dočasně potřebuje^{118 119}.

Dohodu o dočasném přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli lze uzavřít nejdříve po uplynutí 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru (§ 43a odst. 1). Šestiměsíční ochranná lhůta v zákoníku práce je stanovena z důvodu neobcházení pracovněprávní úpravy související s úpravou činnosti agentur práce.

Za dočasné přidělení nesmí být přidělovajícímu zaměstnavateli poskytována úplata (§ 43a odst. 2) – odměna za poskytnutého zaměstnance, kromě nákladů na mzdu nebo plat a cestovní náklady (§ 43a odst. 5). Dohoda o dočasném přidělení zaměstnance musí být písemná (§ 43a odst. 3).

Ustanovení § 43a odst. 3 zákoníku práce stanoví podstatné náležitosti, které dohoda o dočasném přidělení musí obsahovat:

- název zaměstnavatele (jméno a příjmení v případě fyzické osoby jako zaměstnavatele), kterému je zaměstnanec přidělován
- datum vzniku dočasného přidělení
- druh a místo výkonu práce (může být sjednán i jiný druh práce než ten, který je uveden v pracovní smlouvě, ale pouze na základě dohody smluvních stran; v dohodě může být určeno místo pravidelného pracoviště pro účely cestovních náhrad; dle § 165 odst. 1 „je-li zaměstnanec dočasně přidělen ... do jiného místa výkonu práce, než je sjednáno v pracovní smlouvě, které je současně odlišné od bydliště zaměstnance, přísluší mu náhrada ve výši a za podmínek stanovených § 157 – § 164“)
- doba, na kterou se dočasné přidělení sjednává (z vyjádření „dočasné přidělení“ explicitně vyplývá, že se jedná o dobu určitou), tj. maximální doba dočasného přidělení je dána délkou pracovního poměru u zaměstnavatele, který zaměstnance k uživatelskému zaměstnavateli vyslal^{120, 121}.

Velmi důležité je ustanovení § 43a odst. 6 zákoníku práce upravující pracovní a mzdové podmínky přiděleného zaměstnance, které nesmějí být horší než pracovní podmínky srovnatelného zaměstnance zaměstnavatele, ke kterému byl zaměstnanec

¹¹⁸ klasicky zaměstnanci v dopravě

¹¹⁹ v podnikové praxi se lze setkat i s nesprávnými a v zákoně neuvedenými pojmy jako „leasing zaměstnanců“ nebo „půjčování zaměstnanců“

¹²⁰ BEZOUŠKA, Petr., Dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli. Právní rozhledy, 2013, č. 7, str. 236.

¹²¹ Je otázka, zda by institut dočasného přidělení neměl být časově omezen s ohledem např. na možnosti kariérního růstu nebo prohlubování a zvyšování kvalifikace

přidělen. Z výše uvedené úpravy není zřejmé, co je srovnatelnými podmínkami myšleno, respektive zda se toto ustanovení týká i zaměstnaneckých benefitů, v praxi stravenek, sportovní a kulturní činnosti, prohlubování kvalifikace atp.

Dle § 43a odst. 7 dočasné přidělení končí uplynutím sjednané doby. Dočasné přidělení lze ukončit také písemnou dohodou smluvních stran¹²² nebo písemnou výpovědí bez udání důvodu nebo z jakéhokoliv důvodu. 15denní výpovědní doba začíná běžet dnem doručení druhé smluvní straně.

Institut dočasného přidělení upravený v § 43a je zakázáno použít na agenturní zaměstnávání (§ 43a odst. 8) a nelze ho použít ani na prohlubování nebo zvyšování kvalifikace (§ 43a odst. 9). Stejně tak zákoník práce zakazuje dočasné přidělení zaměstnanců pracujících na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (§ 77 odst. 2 písm. b)).

Institut dočasné přidělení představuje průlom do jedné ze základních zásad zákoníku práce – tedy že „zaměstnanec vykonává práci jménem zaměstnavatele a dle pokynů zaměstnavatele osobně“ (§ 2 odst. 1). Dočasné přidělení představuje změnu místa výkonu práce, kdy je zaměstnanec dočasně přidělen zaměstnavatelem k výkonu práce k jiné právnické nebo fyzické osobě. Dočasně přidělit může zaměstnance k jinému zaměstnavateli jak přímo původní zaměstnavatel, tak agentura práce. Agentura práce však jako zaměstnavatel vystupuje pouze formálně právně; zaměstnanec pro ni skutečně nikdy práci nekoná, fakticky působí jako zprostředkovatel.

Aby mohlo fakticky dojít k dočasnému přidělení zaměstnance uživatelskému zaměstnavateli, musí se na tom vysílající a uživatelský zaměstnavatel dohodnout. Zákoník práce v platném znění nestanoví a neupravuje, jaká má být smlouva o přidělení mezi vysílajícím a uživatelským zaměstnavatelem. Z výše uvedeného vyplývá, že taková smlouva může být uzavřena jak písemně, tak i ústně; v případě písemné formy uzavírána dle § 1724 a násl. zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku, ve znění pozdějších předpisů. Vysílající zaměstnavatel vyplácí dočasně přidělenému zaměstnanci mzdu. Dočasně přidělenému zaměstnanci přiděluje práci, dává závazné pokyny, zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci a vytváří odpovídající pracovní podmínky uživatelský zaměstnavatel. Uživatelský zaměstnavatel nesmí činit právní kroky jménem vysílajícího zaměstnavatele ve vztahu k dočasně přidělenému zaměstnanci.

¹²² Smluvními stranami jsou vysílající zaměstnavatel a dočasně přidělený zaměstnanec

Zákoník práce č. 262/2006 Sb. v platném znění upravující dočasné přidělení neupravuje žádnou speciální úpravu povinnosti k náhradě škody, způsobenou zaměstnancem uživatelskému zaměstnavateli. Absence jasné úpravy povinnosti k náhradě škody a náhrady škody (újmy) u institutu dočasného přidělení může v praxi přinášet problémy jak vysílajícímu zaměstnavateli, tak uživatelskému zaměstnavateli a samozřejmě i samotnému přidělovanému zaměstnanci a vůbec nejasnosti v odpovědnostním stavu. Obecně platí, že škoda se bude přičítat vysílajícímu zaměstnavateli¹²³. V praxi může jít nejčastěji o újmu (škodu) způsobenou vysílajícím zaměstnavatelem tím, že uživateli dočasně přidělil zaměstnance nesplňujícího předpoklady stanovené právními předpisy nebo předem stanovené požadavky pro řádný výkon práce¹²⁴. Povinnost k náhradě škody by proto měla být řešena fakultativně ve smlouvě o dočasném přidělení mezi vysílajícím a uživatelským zaměstnavatelem a měla by vycházet z ustanovení § 2913 občanského zákoníku č. 89/2012 Sb. odst. 1: „Poruší-li strana povinnost ze smlouvy, nahradí škodu z toho vzniklou druhé straně nebo i osobě, jejímuž zájmu mělo splnění ujednané povinnosti zjevně sloužit“ a § 2914 občanského zákoníku č. 89/2012 Sb.: „Kdo při své činnosti použije zmocněnce, zaměstnance nebo jiného pomocníka, nahradí škodu jím způsobenou stejně, jako by ji způsobil sám“.

Spornou může být otázka obecné povinnosti k náhradě škody způsobené dočasně přiděleným zaměstnancem uživatelskému zaměstnavateli, neboť § 250 zákoníku práce č. 262/2006 Sb. o obecné povinnosti nahradit škodu použít nelze, neboť škodu dle tohoto paragrafu může způsobit zaměstnanec pouze svému zaměstnavateli, který je v daném případě vysílající zaměstnavatel. Zaměstnanec by tedy mohl uživatelskému zaměstnavateli odpovídat za škodu podle občanského zákoníku č. 89/2012 Sb., nicméně vzhledem k absenci jakékoliv smlouvy mezi zaměstnancem a uživatelským zaměstnavatelem připadá do úvahy pouze škoda způsobená porušením generální prevence (§ 2900: „Vyžadují-li to okolnosti případu nebo zvyklosti soukromého života, je každý povinen počínat si při svém konání tak, aby nedošlo k nedůvodné újmě na svobodě, životě, zdraví nebo na vlastnictví jiného“), porušení zákonné povinnosti (§ 2911: „Způsobí-li škůdce poškozenému škodu porušením zákonné povinnosti, má se za to, že škodu zavinil z nedbalosti“) a porušení dobrých mravů (§ 2909: „Škůdce, který poškozenému způsobí škodu úmyslným porušením dobrých mravů, je povinen ji nahradit“).

¹²³ BEZOUŠKA, Petr., Dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli. Právní rozhledy, 2013, č. 7, str. 238.

¹²⁴ MACHUČA, Tomáš., NÁHRADA ŠKODY A AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ. epravo.cz. [on-line] 6. listopadu 2015 [cit.: 2016-07-25] Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/nahrada-skody-a-agenturni-zamestnavani-99484.html>

Dočasně přidělený zaměstnanec má i nadále povinnost k náhradě škody vysílajícímu zaměstnavateli dle § 250 zákoníku práce.

De lege ferenda k problematice povinnosti k náhradě škody by stálo za zamyšlení vzít v úvahu skutečnost, že vysílající zaměstnavatel, aniž by u uživatelského zaměstnavatele vykonával práci, dočasně a bezplatně zapůjčuje svého zaměstnance, jehož činnost u uživatelského zaměstnavatele fakticky nemůže nijak podstatně ovlivnit. Přesto dle současné právní úpravy na sebe vysílající zaměstnavatel bere riziko povinnosti k náhradě škody. Ze zákona není zřejmé, zda v rámci autonomie vůle smluvních stran ponechal zákonodárce na přijímacím zaměstnavateli, zda s dočasně přiděleným zaměstnancem sám uzavře dohodu o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování (§ 252 zákoníku práce), dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí (§ 255 zákoníku práce)¹²⁵ nebo postačí jen předání hodnot a věcí na základě písemného potvrzení. Lze se setkat i s požadavkem, aby vysílající zaměstnavatel sjednal s dočasně přidělovaným zaměstnancem před jeho přidělením některou z dohod o odpovědnosti přímo dle zákoníku práce^{126, 127}. Otázkou zůstává, zda v rámci autonomie vůle smluvních stran by bylo možné pro případy dočasného přidělení v souvislosti s povinností k náhradě škody uzavírat mezi uživatelským zaměstnavatelem a dočasně přidělovaným zaměstnancem inominační hybridní smlouvy kombinující občanské a pracovní právo s výhradou ochrany dočasně přidělovaného zaměstnance zákoníkem práce¹²⁸.

V praxi vysílající zaměstnavatel hradí škodu způsobenou dočasně přiděleným zaměstnancem a následně ji na tomto zaměstnanci vymáhá do rozsahu limitů dle § 257 – § 259 zákoníku práce č. 262/2006 Sb. V souvislosti s institutem dočasného přidělení by zásada ustanovená v § 250 zákoníku práce, určující, že zaměstnanec je povinen nahradit škodu zaměstnavateli, měla být prolomena s tím, že dočasně přidělený zaměstnanec by měl povinnost nahradit škodu uživatelskému zaměstnavateli přímo z ustanovení a v rozsahu zákoníku práce.

¹²⁵ Opět se naskytá otázka, zda § 252, respektive § 255 zákoníku práce je použitelný vzhledem k tomu, že upravuje vztah zaměstnance a zaměstnavatele

¹²⁶ V případě, že vysílající zaměstnavatel dočasně přidělovanému zaměstnanci žádné vyúčtované hodnoty nebo inventární věci nepřidělí, může být taková dohoda neplatná

¹²⁷ MACHUČA, Tomáš., NÁHRADA ŠKODY A AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ. epravo.cz. [on-line] 6. listopadu 2015 [cit.: 2016-07-25] Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/nahrada-skody-a-agenturni-zamestnavani-99484.html>

¹²⁸ tamtéž

2.3.5 Agenturní zaměstnávání

Agenturní zaměstnávání se v současnosti řadí k běžným atypickým formám zaměstnávání. Institut agenturního zaměstnávání se v českém pracovním právu objevil poprvé v roce 2004 úpravou v zákoně o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.¹²⁹ a v zákoně č. 436/2004 Sb.¹³⁰, který do zákoníku práce č. 262/2006 Sb. přidal ustanovení § 38a o agenturním zaměstnávání. Principem agenturního zaměstnávání je půjčování pracovní síly jinému zaměstnavateli, které je odvozené od původní úpravy přidělení zaměstnance zavedené do českého pracovního práva zákoníkem práce č. 65/1965 Sb. s účinností od 1. ledna 1989¹³¹. Podrobně jsou historie zavádění institutu agenturního zaměstnávání a rozdíly mezi agenturním zaměstnáváním a dočasným přidělením rozvedeny v kapitole 2.3.3 této práce.

Agenturní zaměstnávání je nejčastěji využíváno v případech, kdy v průběhu určitého časového období dochází ke kolísání potřeby pracovní síly, ať již z důvodu rychle se měnící poptávky, nebo z důvodu sezonnosti výroby a služeb. Dále je agenturní zaměstnávání využíváno velice často z důvodu nutnosti rychlé náhrady nepřítomného zaměstnance z důvodů jeho dočasné pracovní neschopnosti nebo z důvodu jeho mateřské nebo rodičovské dovolené. Zaměstnavatelé se k využití agenturních pracovníků uchylují čím dál více z důvodu možnosti přijmout nebo propustit pracovníky v momentě, kdy je nepotřebují, a také v případech, kdy chtějí ušetřit administrativní náklady spojené se zaměstnáváním pracovníků.

Agenturní zaměstnávání je upraveno také v zákoně o zaměstnanosti¹³² v § 14 odst. 3 písm. b) v rámci obecných ustanovení o zprostředkování práce: „zaměstnávání zprostředkovávají ... právnické nebo fyzické osoby, pokud mají povolení k příslušné formě zprostředkování zaměstnání (agentury práce)“, přičemž „krajské pobočky Úřadu práce a agentury práce spolupracují při zprostředkovatelské činnosti“ (§ 14 odst. 6). Podrobně je pak činnost agentur práce upravena v § 58 – 65 zákona o zaměstnanosti. Z nejdůležitějších ustanovení je nutné zmínit zejména:

- Agentury práce mohou provádět zprostředkování zaměstnání na území České republiky nebo do a ze zahraničí, bezplatně nebo za úhradu
- Agentura práce je povinna sjednat pojištění záruky pro případ svého úpadku

¹²⁹ Zákon č. 435/2004 Sb. Zákon o zaměstnanosti

¹³⁰ Zákon č. 436/2004 Sb. Zákon, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o zaměstnanosti

¹³¹ novelou Zákona č. 188/1988 Sb. Zákon, kterým se mění a doplňuje zákoník práce

¹³² Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti

- Agentura práce je povinná vést evidenci počtu volných míst a pro statistické účely je povinná tyto údaje poskytnout generálnímu ředitelství Úřadu práce
- Povolení ke zprostředkování zaměstnání vydává agenturám práce generální ředitelství Úřadu práce na základě žádosti při splnění taxativně vymezených podmínek a uvedení taxativně povinných údajů
- Podmínkou pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnávání právnické nebo fyzické osobě je souhlasné stanovisko ministerstva
- Vláda může nařízením stanovit druhy prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat.

Ustanovení § 119a zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. upravuje sdílené zprostředkování zaměstnání, kdy krajské pobočky Úřadu práce mohou zprostředkovávat zaměstnání uchazečům o zaměstnání prostřednictvím agentur práce na základě písemné dohody (§ 119a odst. 3) a za příspěvek za sdílené zprostředkování zaměstnání ve výši maximálně 500 Kč za každého umístěného uchazeče (§ 119a odst. 3 písm. a), respektive 6250 Kč, setrvá-li uchazeč o zaměstnání v pracovním poměru po dobu nejméně 6 měsíců (§ 119a odst. 3 písm. b). V rámci sdíleného zprostředkování zaměstnání budou uchazeči o práci evidováni u své krajské pobočky Úřadu práce, budou mít i nadále nárok na podporu v nezaměstnanosti a jejich účast v této formě zprostředkování zaměstnání bude bezplatná.

Institut sdíleného zprostředkování zaměstnání jako nedílná součást opatření aktivní politiky zaměstnanosti byl do zákona o zaměstnanosti včleněn novelou č. 367/2011 jako nový nástroj napomáhající užší spolupráci mezi pobočkami Úřadu práce a zaměstnavateli, přičemž agentura práce při sdíleném zprostředkování vystupuje nikoliv jako zaměstnavatel, ale pouze jako zprostředkovatel (viz též § 14 odst. 5 a 6 zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.). Sdílené zprostředkování zaměstnání je využíváno zejména v případech těžko umístitelných uchazečů. Za zprostředkování zaměstnání se nepovažuje, když agentura práce přijme do pracovněprávního vztahu uchazeče o zaměstnání, kterému zprostředkovává zaměstnání na základě dohody s krajskou pobočkou Úřadu práce (§ 119a odst. 4).

Krajská pobočka Úřadu práce bude vybírat agenturu práce spolupracující s ní na sdíleném zprostředkování zaměstnání formou výběrového řízení dle zákona o zadávání veřejných zakázek č. 134/2016 Sb.¹³³ Paradoxem je, že kritéria pro výběr spolupracující

¹³³ Zákon č. 134/2016 Sb., Zákon o zadávání veřejných zakázek

agentury práce dle zákona o zadávání veřejných zakázek nejsou stanoveny; stanoveny jsou však pevně ceny za sdílené zprostředkování zaměstnání (viz § 119 odst. 3 zákona o zaměstnanosti č. 435/2004). V praxi tedy fakticky není o co soutěžit; de lege ferenda by stálo za zamyšlení některá kritéria stanovit. Problémem je určitě i to, že agentury práce jsou primárně podnikatelské subjekty určené k tvorbě zisku a ceny stanovené zákonem za sdílené zprostředkování pro ně nejsou zajímavé. Pravdou je, že institut sdíleného zprostředkování zaměstnání nenaplnil cíle do něj vkládané a v podstatě se v praxi nestal funkčním.

2.3.6 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou velmi častými, velmi flexibilními a v praxi velmi oblíbenými doplňkovými formami pracovněprávního vztahu. Podstatnými znaky flexibility dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou oproti pracovnímu poměru založenému pracovní smlouvou možnost jednoduššího a rychlejšího uzavření a ukončení pracovněprávního vztahu a také to, že dohody nezakládají povinnost zaměstnavateli předem rozvrhnout pracovní dobu zaměstnance. Zaměstnanec tak může pro zaměstnavatele pracovat pouze v době, kdy ho zaměstnavatel potřebuje, tedy „na zavalanou“.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou zcela specifickým prvkem českého a slovenského (v důsledku společné úpravy pracovního práva do 31. prosince 1992) pracovního práva, který se jinde nepoužívá, respektive je ponechán v právu občanském. V době přípravy dnes platného zákoníku práce se vedla rozsáhlá diskuse, zda v zákoníku ponechat, nebo neponechat dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Nakonec převážil názor, který dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr v zákoníku práce č. 262/2006 Sb. ponechal, byť do současnosti prošly několika novelami.

K důvodům, které vedou k využíváním dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, lze řadit menší míru zákonné regulace a větší míru smluvní volnosti. Na druhou stranu je nutné mít na zřeteli, že v porovnání s pracovním poměrem je u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr snížena ochranná funkce pracovního práva ve vztahu

k zaměstnanci. Často je pouze na smluvní vůli zaměstnavatele, zda vůbec a v jaké míře budou chráněna práva zaměstnance v pracovněprávním vztahu.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr odvozují svůj původ od smlouvy o dílo (kterou občanský zákoník č. 40/1964 Sb. v tehdejšímu znění neupravoval); jejich vznik je tedy spojován s vyčleněním pracovního práva z práva občanského. Byly do československého pracovního práva zavedeny zákoníkem práce č. 65/1965 Sb. s účinností od 1. ledna 1966 na základě „Zásad o uzavírání dohod o pracovní činnosti mezi socialistickými organizacemi a pracovníky“¹³⁴ jako snaha řešení nedostatku pracovních sil v 60. letech minulého století a s tím byla spojena i nutnost umožnit tzv. doplňkový pracovněprávní vztah s větší smluvní volností.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr měly být používány pouze mimořádně a primárně neměly být využívány k zajišťování obživy. Byly konstruovány jako smlouvy občanskoprávní (dohoda o provedení práce), nebo jako doplněk pracovní smlouvy na provádění prací malého rozsahu (dohoda o pracovní činnosti). Tehdejší socialistická společnost se však postupem času začala obávat zneužití dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr k osobnímu obohacování. To byl jeden z důvodů, proč zákoník práce č. 65/1965 Sb. prošel v oblasti dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr celou řadou novel, které nejprve zaváděly další a další překážky, kontrolní a evidenční mechanismy a následně, když se ukázala potřeba mobility pracovní síly, tak naopak používání dohod začaly uvolňovat.

V souvislosti s historickým vývojem úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v československém pracovním právu je potřebné se zmínit jednak o zákonu č. 20/1975 Sb.¹³⁵, který do zákoníku práce včlenil ustanovení vyplývající s přijatých dohod s Mezinárodní organizací práce, a dále o zákonu č. 188/1988 Sb.¹³⁶, který ve svém důsledku rozsahem práce a rozsahem pracovní doby odlišil dohodu o provedení práce (maximálně 100 hodin v kalendářním roce) od dohody o pracovní činnosti (maximálně polovina stanovené týdenní pracovní doby).

Po změně společenských a politických poměrů v listopadu 1989 je potřebné zmínit zákon č. 3/1991 Sb.¹³⁷, který nově stanovil, že nelze dohody uzavírat na výkon práce související s autorským zákonem, stanovil povinnost písemného oznámení o uzavření dohody a o termínu výplaty odměny za práci. Za zmínku určitě stojí i zákon

¹³⁴ Zásady č. 19/1965 Sb. Zásady o uzavírání dohod o pracovní činnosti mezi socialistickými organizacemi a pracovníky schválené usnesením vlády ze dne 3. března 1965

¹³⁵ Zákon č. 20/1975 Sb., Zákon, kterým se mění a doplňují některá další ustanovení zákoníku práce

¹³⁶ Zákon č. 188/1988 Sb., Zákon, kterým se mění a doplňuje zákoník práce

¹³⁷ Zákon č. 3/1991 Sb., Zákon, kterým se mění a doplňuje zákoník práce

č. 74/1994 Sb.¹³⁸ nově definující v zákoníku práce „pracovníka“ jako „zaměstnance“ a „organizaci“ jako „zaměstnavatele“, zákon č. 155/2000 Sb.¹³⁹ harmonizující pracovněprávní předpisy s požadavky Evropské unie a zákon č. 46/2004 Sb.¹⁴⁰, který vnesl do zákoníku práce zásady rovného zacházení a zákaz diskriminace.

Následně přijatý nový zákoník práce č. 262/2006 Sb. ponechal dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr v platnosti, lépe je včlenil do pracovního práva a navýšil maximum rozsahu práce u dohod o provedení práce (v původním znění zákoníku práce č. 262/2006 Sb. maximum 150 hodin v kalendářním roce)¹⁴¹. Z nového zákoníku práce také vyplynulo, že právní vztahy vznikající na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a pracovní poměr jsou základními pracovněprávními vztahy při vykonávání závislé práci mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (§ 3 zákona č. 262/2006 Sb.), nicméně za hlavní pracovněprávní vztah je považován pracovní poměr (§ 74 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb.). Nový zákoník práce ale neuvádí žádná omezení, podmínky nebo důvody pro používání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr; starý zákoník práce č. 65/1965 Sb. výslovně uváděl, že zaměstnavatel má zabezpečovat své úkoly především zaměstnanci v pracovním poměru, a uváděl, že dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr by měly být používány výjimečně (§ 232 odst. 1 zákoníku práce č. 65/1965 Sb.) a stanovil důvody k jejich použití (§ 232 odst. 1 písm. a) a b) zákoníku práce č. 65/1965 Sb.).

Zákoník práce č. 262/2006 Sb. následně prošel významnou novelou s účinností od 1. ledna 2012 zákonem č. 365/2011 Sb.¹⁴² Z pohledu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr jde zejména o vymezení vzniku účasti zaměstnanců na nemocenském, zdravotním a sociálním pojištění (viz odvolání na zákon č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění¹⁴³).

V současné době se připravuje další novela zákoníku práce týkající se mimo jiné i dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, jejíž účinnost by měla být od 1. 7. 2017. U dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr by se změny měly dotknout především garance dob odpočinku, evidence odpracované doby, ochrany odměny z dohody

¹³⁸ Zákon č. 74/1994 Sb., Zákon, kterým se mění a doplňuje zákoník práce č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony

¹³⁹ Zákon č. 155/2000 Sb., Zákon, kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další

¹⁴⁰ Zákon č. 46/2004 Sb., Zákon, kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávních celků a o změně některých zákonů

¹⁴¹ ŠTEFKO, Martin., Pracovní právo v kontextu občanského práva. Praha: Auditorium, 2012, 1. vydání, 312 s. ISBN: 978-80-87284-24-7 str. 238–242.

¹⁴² Zákon č. 365/2011 Sb., Zákon, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

¹⁴³ Zákon č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění

a práva na dovolenou, kdy právo na dovolenou by zaměstnanci pracujícím na základě dohody o pracovní činnosti příslušelo přímo ze zákona a nikoliv pouze na základě domluvy se zaměstnavatelem jako doposud. U dohody o pracovní činnosti je v návrhu posuzovat dodržování nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby nejdéle za období 26 týdnů (nyní 52 týdnů)¹⁴⁴.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr v zákoníku práce č. 262/2006 Sb. upravují paragrafy 74–77; obecná ustanovení § 74 odst. 1 ukládá zaměstnavateli „zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru“ a podle § 74 odst. 2 „není zaměstnavatel povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu“.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr v rámci společných ustanovení v § 77 zákoníku práce č. 262/2006 Sb. musí být uzavřeny písemně (§ 77 odst. 1); vztahuje se na ně úprava pro výkon práce v pracovním poměru kromě (§ 77 odst. 2):

- převedení na jinou práci a přeložení
- dočasného přidělení
- odstupného
- pracovní doby a doby odpočinku (výkon práce nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích)
- překážek v práci na straně zaměstnance
- dovolené
- skončení pracovního poměru
- odměňování (s výjimkou minimální mzdy)
- cestovních náhrad.

Právo zaměstnance pracujícího na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr na jiné důležité osobní překážky v práci a na dovolenou je možné sjednat v dohodě nebo stanovit vnitřním předpisem zaměstnavatele; přitom musí být dodrženy podmínky úpravy překážek v práci na straně zaměstnance dle § 191 – § 199 a § 206 (§ 77 odst. 3).

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr je možné zrušit jen písemně, buď dohodou smluvních stran ke sjednanému dni (§ 77 odst. 4 písm. a)), nebo výpovědí danou z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu s 15denní výpovědní dobou začínající dnem doručení smluvní straně (§ 77 odst. 4 písm. b)), nebo okamžitým zrušením

¹⁴⁴ KUČEROVÁ, Dagmar., Novela zákoníku práce se dotkne každého. Již od příštího roku. podnikatel.cz [on-line] 16. května 2016 [cit. 2016-07-28] Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/clanky/novela-zakoniku-prace-se-dotkne-kazdeho-jiz-od-pristiho-roku/>

(může být sjednáno jen pro případy, kdy je takto možné zrušit pracovní poměr – § 77 odst. 4 písm. c)).

Okamžitě může dohodu o pracích konaných mimo pracovní poměr zrušit za přivolení soudu zákonný zástupce nezletilého zaměstnance, který nedosáhl věku 16 let, pokud je to v zájmu vzdělání, vývoje nebo zdraví nezletilého zaměstnance (§ 77 odst. 5), přičemž zákonný zástupce je povinen doručit stejnopis okamžitého zrušení dohody a přivolení soudu nezletilému zaměstnanci (§ 77 odst. 6).

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr se nejčastěji používají v případě tzv. brigád, zástupů za dočasně nepřítomné zaměstnance a přivýdělků. Jedná se o dohodu o provedení práce (§ 75) a dohodu o pracovní činnosti (§ 76).

Dohoda o provedení práce: Dohoda o provedení práce je nejjednodušším způsobem, jak někoho zaměstnat. Na jejím základě lze u jednoho zaměstnavatele odpracovat maximálně 300 hodin v kalendářním roce. Do rozsahu práce se se započítává doba konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce. Podstatnou náležitostí dohody o provedení práce je doba, na kterou se tato dohoda uzavírá (§ 75 zákoníku práce č. 262/2006 Sb.). Dohoda o provedení práce může být uzavřena s libovolným počtem zaměstnavatelů. Minimální hodinová odměna je stanovena na 66 Kč. Je nárok na nemocenskou, pokud je odváděno pojistné na sociální pojištění.

Když výše odměny nepřevyší 10 tisíc Kč za kalendářní měsíc (hrubého)¹⁴⁵, není z ní odváděno zaměstnancem ani zaměstnavatelem pojistné na sociální pojištění; zdravotní pojištění však musí zaplatit sám pracovník vždy, a to jako osoba bez zdanitelných příjmů. Taková situace může nastat u více nebo všech zaměstnavatelů.

Z odměn nad 10 tisíc Kč měsíčně, respektive když zaměstnanec uzavře s jedním zaměstnavatelem více dohod současně a součet měsíčních odměn přesáhne 10 tisíc Kč, se odvádí pojistné na sociální a zdravotní pojištění podobně jako u pracovního poměru. Za zaměstnance, u něhož měsíční odměna dosáhla nebo přesáhla 10 tisíc Kč, podá zaměstnavatel v následujícím měsíci přihlášku ke zdravotnímu a sociálnímu pojištění zpětně v následujícím měsíci, kdy zaměstnanci vznikla účast na pojištění. Dohoda o provedení práce je tedy zpojistněna, pokud příjem zaměstnance za měsíc je vyšší než 10 tisíc Kč.

V případě daně z příjmu z dohody o provedení práce, když měsíční součet odměn u jednoho zaměstnavatele nepřekročí 10 tisíc Kč, zaměstnavatel sníží odměnu o daň

¹⁴⁵ Zákon č. 586/1992 Sb., Zákon České národní rady o daních z příjmů § 6

z příjmu ve výši 15 %. Zaměstnanec tento příjem nemusí nikde uvádět, respektive v případě svých celkově nízkých příjmů může požádat zaměstnavatele o potvrzení o příjmu, které zaměstnanec uvede do svého daňového přiznání a finanční úřad mu vrátí strženou daň z příjmu zpět. V případě, kdy zaměstnanec podepíše tzv. prohlášení poplatníka, zaměstnavatel po předchozím snížení základu daně o slevu na poplatníka a o eventuální další slevy daně uplatňované zaměstnancem z odměn odvede 15 % jako zálohu na daň z příjmu. Na konci roku zaměstnanec obdrží od zaměstnavatele potvrzení o příjmu; zaměstnanec poté odměny zahrne do svého daňového přiznání (v případě více příjmů zdaněných zálohovou daní), nebo do svého zúčtování daně ze mzdy (v případě jednoho příjmu zdaněného zálohovou daní).

V případě daně z příjmu z dohody o provedení práce, když měsíční součet odměn u jednoho zaměstnavatele překročí 10 tisíc Kč, zaměstnanec podepíše zaměstnavateli prohlášení poplatníka a zaměstnavatel po snížení základu daně o slevy odvede z odměn zálohu na daň z příjmu ve výši 15 %¹⁴⁶. Na konci roku zaměstnanec obdrží od zaměstnavatele potvrzení o příjmu; zaměstnanec poté odměny zahrne do svého daňového přiznání (v případě více příjmů zdaněných zálohovou daní), nebo do svého zúčtování daně ze mzdy (v případě jednoho příjmu zdaněného zálohovou daní)¹⁴⁷.

Dohoda o pracovní činnosti: Dohoda o pracovní činnosti je pracovněprávní jednání zakládající dvoustranný pracovněprávní vztah založený dvoustranným právním úkonem – dohodou zaměstnavatele a zaměstnance – kdy zaměstnanec za odměnu vykonává závislou práci pro zaměstnavatele, limitovanou polovinou stanovené týdenní pracovní doby v průměru za celou dobu, na kterou byla dohoda sjednána.

Dle § 76 odst. 1 zákoníku práce č. 262/2006 Sb. „dohodu o pracovní činnosti může zaměstnavatel s fyzickou osobou uzavřít, i když rozsah práce nebude přesahovat v kalendářním roce 300 hodin“, přičemž „na základě dohody ... není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby“ (§ 76 odst. 2). Dodržování maximálně poloviny stanovené týdenní pracovní doby „se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle za období 52 týdnů“ (§ 76 odst. 3); povinné náležitosti, které v dohodě o pracovní činnosti musí být uvedeny, jsou: sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá (§ 76 odst. 4).

¹⁴⁶ jde o zálohovou nebo srážkovou daň

¹⁴⁷ DPP – Dohoda o provedení práce. jakpodnikat.cz [on-line] 10. července 2016 [cit. 2016-07-28] Dostupné z: <http://www.jakpodnikat.cz/dohoda-provedeni-prace.php>

Dohoda o pracovní činnosti umožňuje výrazně větší, řádově trojnásobný rozsah práce. Dohodu o pracovní činnosti lze uzavřít na takový rozsah práce, který nepřekračuje v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby za dobu platnosti dohody nebo maximálně za 52 týdnů. Doba trvání dohody o pracovní činnosti může být ve smlouvě výslovně omezena konkrétním datem nebo ukončením práce. Není-li tomu tak, pak je dohoda uzavřena na dobu neurčitou.

Z dohody o pracovní činnosti se odvádí pojistné na zdravotní pojištění z odměny od 2 500 Kč za měsíc; z odměny do 2 499 Kč za měsíc zaměstnavatel ani zaměstnanec pojistné na zdravotní pojištění neplatí. Více dohod o pracovní činnosti u jednoho zaměstnavatele se sčítá; pokud součet odměn z těchto dohod dosáhne 2 500 Kč za měsíc, odvádí se pojistné na zdravotní pojištění. Nemá-li zaměstnanec v konkrétním měsíci žádný jiný příjem, ze kterého se pojistné na zdravotní pojištění odvádí, nebo za něj neplatí pojistné na zdravotní pojištění stát, je tento zaměstnanec povinen se do 8 dnů přihlásit zdravotní pojišťovně jako osoba bez zdanitelných příjmů a platit zdravotní pojistné platí ve výši 13,5 % z vyměřovacího základu¹⁴⁸ (který je v tomto případě výše minimální mzdy), která je stanovena pro rok 2016 nařízením vlády č. 567/2006 Sb. odst. 2 na 9 900 Kč¹⁴⁹ (11 000 Kč v roce 2017). Zdravotní pojištění je v tomto případě ve výši 1 337 Kč (platí pro rok 2016; 1 485 Kč pro rok 2017), která je splatná do 8. dne následujícího měsíce. Zdravotního pojištění je povinné, penále činí 0,05 % z neuhrazené částky za každý den.

Je-li dohoda o pracovní činnosti uzavřena na měsíční odměnu 2 500 Kč nebo vyšší, je sociální pojištění odváděno i v případě, kdy zaměstnanec v konkrétním měsíci dostane nižší odměnu. Odměny z dohod o pracovní činnosti u stejného zaměstnavatele se pro účely sociálního pojištění sčítají; když v součtu odměny přesáhnou 2 500 Kč, odvádí se pojistné z každé z nich. V případě, že zaměstnanec pracující na dohodu o pracovní činnosti nechce odvádět z odměn sociální pojištění, musí být dohoda sepsána jako „zaměstnání malého rozsahu“ (§ 6 a §7 zákona č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění¹⁵⁰). Z uzavřené dohody musí být zřejmé, že odměna nedosáhne více jak 2 500 Kč nebo že odměnu nelze dopředu stanovit („počet hodin podle potřeby“ nebo „sazba odměny podle vykonané činnosti“)¹⁵¹.

¹⁴⁸ Zákon č. 592/1992 Sb., Zákon České národní rady o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění

¹⁴⁹ Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., Nařízení vlády o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí

¹⁵⁰ Zákon č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění

¹⁵¹ Dohoda o pracovní činnosti. jakpodnikat.cz [on-line] 28. února 2016 [cit. 2016-07-28] Dostupné z: <http://www.jakpodnikat.cz/dohoda-pracovni-cinnosti.php>

Odměny z dohod o pracovní činnosti jsou zdaňovány stejně jako příjmy z pracovního poměru; z odměny v jakékoliv výši zaměstnavatel odvede zálohu na daň z příjmu ve výši 15 %. V případě, že zaměstnanec potvrdí zaměstnavateli prohlášení poplatníka, sníží zaměstnavatel zálohu na daň o daňová zvýhodnění. Zaměstnanec na konci roku dostane potvrzení o příjmu, které poté zahrne do svého daňového přiznání (v případě více příjmů zdaněných zálohovou daní), nebo do svého zúčtování daně ze mzdy (v případě jednoho příjmu zdaněného zálohovou daní).

Připravovaná novela zákoníku práce, která má být účinná od 1. července 2017, by se měla dotknout i dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Asi nejzásadnější změna se připravuje v případě dohody o pracovní činnosti: nově bude průměr 20 hodin týdně počítán pouze za období 26 týdnů po sobě jdoucích (snížení flexibility); rozšíření až na dnešních 52 týdnů bude možné pouze v rámci kolektivní smlouvy. Další významnou změnou by mohla být povinnost zaměstnavatelů vést u pracovníků pracujících na dohody evidenci začátku a konce odpracované doby a noční práce. Nově by mohla vzniknout povinnost dodržovat přestávky na jídlo a oddech (nejdéle po šesti hodinách), bezpečnostní přestávky a zákonná omezení pro práci v noci¹⁵².

2.3.7 Práce na dálku, práce z domova

Práce mimo pracoviště zaměstnavatele je vzhledem k rozvoji výpočetní, telekomunikační a informační techniky stále populárnější formou flexibilní formy zaměstnání, kterou může být vykonávána závislá práce dle § 2 odst. 1 a 2 zákoníku práce č. 262/2006 Sb. Lze rozlišit „práci na dálku“ (komunikace mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem prostřednictvím internetu; zaměstnanec primárně nemusí pracovat z domova, často pracuje kdekoli v terénu mimo pracoviště zaměstnavatele), a „práci z domova“¹⁵³, kdy zaměstnanec pracuje v místě bydliště, respektive na jednom trvalém místě mimo pracoviště zaměstnavatele a nemusí nutně ke své práci používat telekomunikační a informační technologie. V praxi dochází i ke kombinacím „práce z domova“, respektive „práce na dálku“ s prací na pracovišti zaměstnavatele (v praxi nejčastěji pondělí – čtvrtek práce z domova nebo na dálku, pátek práce na pracovišti zaměstnavatele). Práce na dálku, respektive práce z domova je vhodná pouze pro některá

¹⁵² ŠKUBAL, Jaroslav., Poznámky k připravované koncepční novele zákoníku práce – 3. Díl. E-pravo.cz [on-line] 3. ledna 2017 [cit. 2017-03-24] Dostupné z : <https://www.epravo.cz/top/clanky/poznamky-k-pripravovane-koncepcni-novele-zakoniku-prace-3-dil-104964.html>

¹⁵³ SCHMIED, Zdeněk., TRYLČ, Ladislav., Zákoník práce 2016. 12. Aktualizované vydání. Edice práce, mzdy, pojištění, ANAG, 2016. ISBN 978-80-7263-978-8. str. 147

povolání; její obliba stále vzrůstá, neboť zaměstnavatel ušetří náklady na pracovní místo na svém pracovišti a zaměstnanci tato forma zaměstnání umožní skloubit pracovní a soukromý život. Předpokladem výkonu práce na dálku nebo z domova je vzájemná důvěra zaměstnavatele a zaměstnance. Někdy se pro práci na dálku, respektive práci z domova používají anglické názvy „teleworking“ nebo „mobileworking“, respektive „homeworking“¹⁵⁴.

Požadavky na práci na dálku, práci z domova a práci vykonávanou kdekoli mimo pracoviště zaměstnavatele jsou vyjádřeny v Úmluvě Mezinárodní organizace práce č. 177. Tato úmluva stanoví, že zaměstnanec pracující mimo pracoviště zaměstnavatele jako tzv. domácký zaměstnanec má mít všechna práva stejně jako zaměstnanec pracující na pracovišti zaměstnavatele, tedy zejména základní práva sociální, právo na rovné zacházení a ochranu před diskriminací, právo na svobodné sdružování, právo na bezpečnost a ochranu zdraví při práci, právo na přístup, zvyšování a prohlubování vzdělání a právo na kariérní růst¹⁵⁵.

Požadavky na práci na dálku lze najít i v Rámcové dohodě o práci na dálku ze dne 16. července 2002¹⁵⁶. Výše uvedená rámcová dohoda v bodě 2 definuje práci na dálku jako „formu organizace a/nebo výkonu práce využívající informačních technologií v kontextu pracovní smlouvy/poměru, kdy závislá práce, která by mohla být také vykonávána v prostorách zaměstnavatele, je prováděna mimo tyto prostory“. Evropská unie nedefinuje práci z domova a tedy ani nepředpokládá, že by práce z domova bez použití informačních a telekomunikačních technologií byla vykonávána. V bodě 3 Rámcová dohoda zdůrazňuje dobrovolnost charakteru práce na dálku a v bodě 4 Rámcová dohoda klade důraz na to, že „pracovník na dálku požívá stejných práv garantovaných příslušnou legislativou a kolektivními smlouvami jako srovnatelný pracovník pracující v prostorách zaměstnavatele“. Dále tato Rámcová dohoda stanoví, že „zaměstnavatel je odpovědný za opatření týkající se softwaru a ochranu údajů užívaných a zpracovávaných pracovníkem na dálku a každém omezení týkajícím se využívání zařízení informačních technologií (internetu) a sankcí v případě nedodržení stanovených pravidel“ (bod 5), „zaměstnavatel respektuje soukromí pracovníka na dálku“ (bod 6), „zaměstnavatel je odpovědný za

¹⁵⁴ HŮRKA, Petr. Flexibilní formy zaměstnávání. s. 79. In: PICHRT, Jan., MORÁVEK, Jakub. (eds.) *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015, 336 s. ISBN 978-80-7478-975-5.

¹⁵⁵ Úmluva č. 177 a Doporučení č. 184 Mezinárodní organizace práce o domácké práci přijaté na 83. zasedání Mezinárodní konference práce v červnu 1996. Poslanecká sněmovna parlamentu České republiky. Sněmovní tisk 358. psp.cz [on-line] [cit.: 2016-07-30] Dostupné z: <http://www.psp.cz/eknih/1996ps/tisky/t035800.htm>

¹⁵⁶ Rámcová dohoda o práci na dálku. UNICE The Voice of Business in Europe, UEAPME, CEEP, ETUC, Brusel [on-line] 16. července 2002 [cit. 2016-07-30] Dostupné z: http://www.spcr.cz/cz/eu/esd/esd_telework.pdf

poskytnutí, instalaci a údržbu zařízení pro práci na dálku“ (bod 7), zaměstnavatel je odpovědný za bezpečnost práce a ochranu zdraví pracovníka a informuje ho o podnikové politice BOZP“ (bod 8) a „zaměstnanec si organizuje svoji pracovní dobu“, (bod 9), „má stejný přístup ke vzdělání a příležitostem rozvoje kariéry“ (bod 10) a „stejná kolektivní práva jako pracovníci v prostorách zaměstnavatele“ (bod 11). Na základě Rámcové dohody (bod 12) měla být tato dohoda implementována do pracovního práva členských států do 3 let od jejího podpisu. Do současné doby tato Rámcová dohoda do českého pracovního práva implementována nebyla.

Zákoník práce pojmy „práce na dálku“ nebo „práce z domova“ nezná, nicméně jeho hlava IX je nazvána jako „zvláštní povaha práce některých zaměstnanců...“ a § 317 této hlavy v § 317 hovoří o „zaměstnanci, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje“.

Pracovněprávní úprava práce na dálku, respektive práce z domova je v zákoníku práce v podstatě pouze ve formě určité zmínky. Práci na dálku, respektive práci z domova lze vykonávat jak na základě pracovní smlouvy v pracovním poměru, tak na základě dohod konaných mimo pracovní poměr. § 2 odst. 2 zákoníku práce sice připouští výkon závislé práce „na jiném dohodnutém místě“, na druhou stranu § 34 odst. 1 písm. b) stanoví jako podstatnou náležitost pracovní smlouvy „místo nebo místa výkonu práce“. Z výše uvedeného vyplývá, že takovýto výkon práce nelze zaměstnavatelem nařídít nebo zaměstnancem požadovat; zaměstnavatel se se zaměstnancem na práci na dálku, respektive na práci z domova musí dohodnout. Zaměstnavatel si se zaměstnancem mohou domluvit i více míst výkonu práce v případech, kdy zaměstnanec pracuje část pracovní doby mimo pracoviště zaměstnavatele a část pracovní doby v místě pracoviště zaměstnavatele. V tomto případě však může nastat problém ve vykazování odpracované doby, rozdílným rozvrhováním práce, uplatňováním překážek v práci a v práci přes čas¹⁵⁷.

Na práci na dálku, respektive na práci z domova lze aplikovat obecné úpravy výkonu práce v pracovněprávních vztazích, kromě těch, které jsou taxativně uvedeny v § 317 zákoníku práce: rozvržení pracovní doby (§ 317 písm. a)), důležité osobní překážky v práci (§ 317 písm. b) a odměňování za náhradní volno, práci přesčas a za práci ve svátek (§ 317 písm. c).

V souvislosti s prací na dálku, respektive s prací z domova je nutné pro úplnost zmínit pojem domácký zaměstnanec. Tento pojem se objevil v zákoníku práce

¹⁵⁷ SCHMIED, Zdeněk., TRYLČ, Ladislav., Zákoník práce 2016. 12. Aktualizované vydání. Edice práce, mzdy, pojištění, ANAG, 2016. ISBN 978-80-7263-978-8. str. 147

č. 65/1965 Sb. v § 267 odst. 2: „pracovní poměry zaměstnanců, kteří nepracují na pracovištích zaměstnavatele, ale podle podmínek dohodnutých v pracovní smlouvě pro něj vykonávají sjednané práce doma v pracovní době, kterou si sami rozvrhují (dále jen „domáctí zaměstnanci“)“. Současný zákoník práce č. 262/2006 Sb. tento pojem nezná, nicméně je použit (nebo byl omylem ponechán) a definován v zákoně č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění v § 3 písm. n): „domáckým zaměstnancem se míní zaměstnanci, kteří nepracují na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek vykonávají sjednané práce doma nebo na jiném místě a v pracovní době, kterou si sami rozvrhují”.

V souvislosti s připravovanou novelou zákoníku práce, která by měla nabýt účinnosti 1. července 2017, by měla být více regulována i zákonná úprava homeworkingu. Diskutují se zejména otázky spojené s kontrolou výkonu práce zaměstnanců, určení pracovních postupů, pracovního tempa, přidělování práce a normování práce, úprava, dodržování a kontrola bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, náhrada opotřebení vlastních pracovních prostředků a úhrada nákladů na spotřebovanou energii¹⁵⁸. Těmto otázkám je dále podrobně věnována kapitola 4.1.

2.4 Atypické formy zaměstnání a flexibilní formy práce ve Slovenské republice

Slovenské pracovní právo upravené zákonem č. 311/2001 Z. z., zákoníkem práce v platném znění, vychází z Československého zákoníku práce č. 65/1965 Sb. ve znění pozdějších předpisů. K rozdělení České a Slovenské federativní republiky došlo před 27 lety, a proto se slovenské pracovní právo na jedné straně stále více liší od pracovního práva českého, na druhou stranu je české i slovenské pracovní právo vzájemně sbližováno a harmonizováno předpisy Evropské unie. Slovenský zákoník práce č. 311/2001 Z. z. byl v původním znění velmi liberální a v oblasti atypických forem zaměstnání a flexibilních forem práce obsahoval řadu převratných ustanovení, jejichž cílem bylo podpoření tvorby pracovních míst a rozvoj pracovního trhu. Řada těchto liberálních ustanovení však byla na zásah Evropské komise zrušena kvůli porušování zásady rovného zacházení se zaměstnanci.

Současná platná pracovněprávní regulace atypických forem zaměstnání a flexibilních forem práce ve slovenském zákoníku práce a zkušenosti s jejím využíváním

¹⁵⁸ BĚLINA, Miroslav a kol., Zákoník práce: komentář. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2012, 1616 s. ISBN 978-807-1792-512., str. 1138.

v praxi by v určitých směrech mohly být pro české pracovní právo jednak inspirací a hlavně poučením, jaké pozitivní a případně i negativní následky by mohla v praxi českému trhu práce přinést podobná úprava zákoníku práce.

Jako zásadní rozdíly mezi českým a slovenským zákoníkem práce je možné vyzdvihnout zejména následující skutečnosti:

- Detailnější úprava domácí práce a telepráce
- Konto pracovní doby: ve slovenském zákoníku práce stanoveno delší vyrovnávací období a úprava v případě záporného účtu konta pracovní doby.

2.4.1 Pracovní poměr na dobu určitou

Institut pracovního poměru na dobu určitou je ve slovenském zákoníku práce upraven v § 48. Definice pracovního poměru na dobu určitou je v § 49 odst. 1 vymezena negativně: „pracovní poměr je dohodnutý na dobu neurčitou, když nebyla v pracovní smlouvě výslovně určená doba jeho trvání“. Stejně tak je pracovní poměr uzavřen na dobu neurčitou, když pracovní poměr na dobu určitou nebyl dohodnut písemně.

U pracovního poměru na dobu určitou je podstatné, že jej lze dohodnout nejdéle na dva roky a je možné ho prodloužit nebo opětovně dohodnout v rámci dvou let nejvýše dvakrát (§ 48 odst. 2). Za opětovně dohodnutý pracovní poměr na určitou dobu je považovaný pracovní poměr, který má vzniknout před uplynutím šesti měsíců po skončení předcházejícího pracovního poměru na dobu určitou mezi stejnými účastníky (§ 48 odst. 3). V českém zákoníku práce č. 262/2006 Sb. v § 39 odst. 2 jsou délka a opakování pracovního poměru na dobu určitou uvedeny zcela odlišně: „doba ... nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát. Za opakování ... se považuje rovněž i jeho prodloužení. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou ... se nepřihlíží“.

Na Slovensku tvoří podíl pracovních úvazků na dobu určitou v porovnání s celkovou zaměstnaností zhruba 7 %¹⁵⁹. Ve srovnání se státy Evropské unie toto číslo představuje úroveň spodní třetiny. Nejvyšší podíl pracovních poměrů na dobu určitou má Polsko s 27 %, nejnižší podíl Rumunsko s 1,5 %. Důvodem nízkého podílu pracovních poměrů na dobu určitou na Slovensku je často se měnící legislativa upravující pracovní právo a skutečnost, že platný slovenský zákoník práce omezil délku jeho trvání na dva

¹⁵⁹ V České republice je podíl pracovních poměrů na dobu určitou 9 %

roky a jeho opětovné prodloužení (takzvané řetězení) je možné jen ve zcela specifických případech¹⁶⁰. Slovenský zákoník práce v § 48 odst. 4, písm. a) – d) taxativně uvádí důvody:

a) zastupování zaměstnance po dobu mateřské a rodičovské dovolené, dovolené bezprostředně navazující na mateřskou nebo rodičovskou dovolenou, dočasnou pracovní neschopnost nebo zaměstnance, který byl dlouhodobě uvolněný na výkon veřejné funkce nebo odborové funkce

b) vykonávání prací, při kterých je potřebné podstatně zvýšit počet zaměstnanců na přechodnou dobu nepřesahující osm měsíců v kalendářním roce

c) vykonávání prací, které jsou závislé na střídání ročních období, každý rok se opakují a nepřesahují osm měsíců v kalendářním roce (sezonní práce)

d) vykonávání prací dohodnutých v kolektivní smlouvě (v kolektivních smlouvách je takto umožněno pracovat důchodcům¹⁶¹).

Je-li použit některý z výše uvedených taxativních důvodů § 48 odst. 4, písm. a) – d) pro prodloužení nebo opětovné dohodnutí pracovního poměru, tento důvod se uvede v pracovní smlouvě (§ 48 odst. 5). Prodloužení nebo opětovné dohodnutí pracovního poměru na dobu určitou do dvou roků nebo na dva roky je možné uzavřít i s vysokoškolským učitelem nebo tvořivým zaměstnancem vědy, výzkumu a vývoje (§ 48 odst. 6).

Slovenský zákoník práce ukládá, že zaměstnanec v pracovním poměru na dobu určitou nemůže být omezen nebo zvýhodněn jinými pracovními podmínkami souvisejícími s bezpečností a ochranou zdraví při práci oproti jiným srovnatelným zaměstnancům (§ 48 odst. 7). Do § 48 odst. 7 je přímo inkorporována směrnice č. 199/70/ES¹⁶² zakotvující zásadu rovného zacházení pracovníků zaměstnaných v pracovním poměru na dobu určitou. Do českého zákoníku práce v § 39 upravujícím pracovní poměr na dobu určitou zásada rovného zacházení pracovníků zaměstnaných v pracovním poměru na dobu určitou se srovnatelnými zaměstnanci podle směrnice č. 199/70/ES není včleněna. V českém zákoníku práce č. 262/2006 Sb. je zásada rovného zacházení se všemi zaměstnanci uvedena ve všeobecné části, hlavě IV, § 16: „zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za

¹⁶⁰ ŠENKÝŘOVÁ, Lenka. Kol'kokrát je možné predĺžiť úväzok na dobu určitú? Podnikajte.sk [on-line] 28. července 2014 [cit.: 2016-07-19]. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/manazment-marketing/c/1511/category/zamestnanci-a-hr/article/predlzovanie-uvazku-na-dobu-urcitu.xhtml>

¹⁶¹ ŠVEC, Marek., Flexicurita pre 21. storočie – šance a riziká. Kríza pracovného práva. Bratislava : Veda, vydavateľstvo Slovenskej akadémie vied, 2012. 248 s. ISBN 978-80-224-1237-7., str. 131

¹⁶² SMĚRNICE RADY 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS

práci ... odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání“.

Zaměstnavatel má dle § 48 odst. 8 povinnost „informovat zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou a zástupce zaměstnanců o pracovních místech na dobu neurčitou, která se uvolní“.

Dle § 48 odst. 9 se omezení týkající se pracovního poměru na dobu určitou uvedená v § 48 odst. 2–7 nevztahují na zaměstnávání agenturou dočasného zaměstnávání.

Pokud zaměstnanec pokračuje po uplynutí dohodnuté doby s vědomím zaměstnavatele dále ve výkonu práce, pak platí, že se pracovní poměr na dobu určitou ze zákona mění na pracovní poměr uzavřený na dobu neurčitou (§ 71 odst. 2). V českém zákoníku práce je tato zásada upravena v § 65 odst. 2.

Slovenská pracovněprávní úprava pracovního poměru na dobu určitou obecně koresponduje s pracovněprávní úpravou českou, nicméně je mnohem méně flexibilní pro zaměstnavatele kvůli mnohem větší restrikci v maximální délce tohoto pracovního poměru. Oproti tomu vůči zaměstnavatelům působí slovenská úprava daleko více ochránářsky.

2.4.2 Pracovní poměr na kratší pracovní dobu

Institut pracovního poměru na kratší pracovní dobu je ve slovenském zákoníku práce upraven v § 49. V českém zákoníku práce č. 262/2006 Sb. pracovní poměr na kratší pracovní dobu není přímo upraven; § 80 však připouští možnost sjednání kratší pracovní doby mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem pod rozsah stanovené týdenní pracovní doby, která činí 40 hodin týdně (§ 79 odst. 1).

Dle § 49 odst. 1 slovenského zákoníku práce „zaměstnavatel může se zaměstnancem dohodnout v pracovní smlouvě kratší pracovní dobu, než je stanovená týdenní pracovní doba¹⁶³“. Přitom kratší pracovní doba nemusí být rozvržena na všechny pracovní dny (§ 49 odst. 3) a zaměstnanci náleží mzda, která odpovídá dohodnuté kratší pracovní době (§ 49 odst. 4).

V souvislosti s pracovním poměrem na kratší pracovní dobu je nutné vzpomenout i ustanovení § 164 odst. 2 slovenského zákoníku práce stanovícího povinnost zaměstnavatele vyhovět žádosti těhotné ženy nebo žádosti ženy nebo muže starajících se trvale o dítě mladší patnácti let o pracovní poměr na kratší pracovní dobu.

¹⁶³ § 85 odst. 5 upravuje stanovenou týdenní pracovní dobu na maximálně 40 hodin týdně

V původní právní úpravě slovenského zákoníku práce platného do 28. února 2010 § 49 v odst. 6 a 7 povoloval možnost rozdílného zacházení se zaměstnanci, kteří pracují na méně než 15 hodin týdně, oproti zaměstnancům, kteří pracují na plný pracovní úvazek. Odlišně bylo upraveno také skončení pracovního poměru: slovenský zákoník práce umožňoval výpověď bez uvedení důvodu, respektive z jakéhokoli důvodu s výpovědní lhůtou 30 dní od doručení výpovědi. Vzhledem k rozporu s požadavkem směrnice Rady Evropské unie č. 97/81 ze dne 15. prosince 1997, o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku, uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS se zásadami rovného a nediskriminačního zacházení se zaměstnanci byl § 49 novelizován.

U zaměstnance, který pracuje v pracovním poměru na kratší pracovní dobu, je práce přesčas jakákoliv práce nad jeho týdenní pracovní čas. Zaměstnanci, který pracuje v pracovním poměru na kratší pracovní dobu, nelze nařídit práci přesčas (§ 97 odst. 2)¹⁶⁴.

Pracovní poměr na kratší pracovní dobu se na Slovensku stejně tak jako v České republice využívá ve srovnání s vyspělým světem nedostatečně. Důvody jsou zejména v nízkých výdělcích a špatně nastaveném sociálním systému, kdy výše sociálních dávek nemotivuje dostatečně k hledání zaměstnání.

2.4.3 Sdílené pracovní místo, Job sharing

Úpravu institutu sdíleného pracovního místa, který český zákoník práce doposud nezná, zavedl slovenský zákoník práce v § 49a zákona č. 311/2001 Z. z. s účinností od 1. září 2011¹⁶⁵. Jde o specifický druh pracovního poměru na kratší pracovní dobu, který by měl podpořit zaměstnání některých skupin osob, nejčastěji matek pečujících o děti po mateřské nebo rodičovské dovolené, nebo osob pečující o staré, nemocné nebo nemohoucí rodinné příslušníky nebo pracovníky v předdůchodovém věku. V praxi se nejčastěji jedná o situaci, kdy žena končící rodičovskou dovolenou chce pracovat na kratší úvazek. Zaměstnavatel jí nabídne sdílené pracovní místo na čtyři hodiny a na zbylé čtyři hodiny přijme nového zaměstnance s pracovním poměrem na dobu určitou. Výše zmíněná žena s dítětem po čase může opět přejít na původní plný pracovní úvazek.

Sdílené pracovní místo je definováno jako „pracovní místo, na kterém si zaměstnanci v pracovním poměru na kratší pracovní čas sami mezi sebou rozvrhnou

¹⁶⁴ Dle českého zákoníku práce č. 262/2006 Sb. § 78 odst. 1 písm. i „u zaměstnanců s kratší pracovní dobou je prací přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu“

¹⁶⁵ Zákon č. 257/2011 Z. z., Zákon, ktorým sa mení a doplňa zákon č. 311/2001 Z. z., Zákoník práce v znení neskorších predpisov, a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony

pracovní čas a pracovní náplň připadající na toto pracovní místo (§ 49a odst. 1 slovenského zákoníku práce). Ze znění tohoto odstavce je zřejmé, že jde o pracovní poměry na částečné pracovní úvazky, na jedno sdílené pracovní místo musí být nejméně dva zaměstnanci, přičemž slovenský zákoník práce celkový počet zaměstnanců na jedno sdílené místo neomezuje, a zákon připouští, že zaměstnanci na sdíleném pracovním místě si nejenom sami rozvrhují pracovní dobu, ale též si sami určují rozdělení pracovní náplně. Teprve v případě, že by si zaměstnanci zařazení na jedno sdílené pracovní místo nebyli sami schopni rozvrhnout pracovní čas nebo určit pracovní náplň nebo obojí, určí rozvrh pracovního času a pracovní náplň těchto zaměstnanců zaměstnavatel (§ 49a odst. 4 slovenského zákoníku práce). Zaměstnavatel před zařazením zaměstnance na sdílené pracovní místo musí zaměstnanci písemně oznámit pracovní podmínky vztahující se k tomuto místu (§ 49a odst. 2 slovenského zákoníku práce). Toto písemné oznámení pracovních podmínek je následně součástí písemné dohody o zařazení zaměstnance na sdílené pracovní místo (§ 49a odst. 3 slovenského zákoníku práce). Pracovní poměr zaměstnance pracujícího na sdíleném pracovním místě se zakládá pracovní smlouvou (§ 42 slovenského zákoníku práce), kde na rozdíl od českého zákoníku práce jsou podstatnou náležitostí i mzdové podmínky (§ 43 slovenského zákoníku práce), pakliže tak není dohodnuto v kolektivní smlouvě.

K institutu sdíleného pracovního místa dle slovenského zákoníku práce se váže povinnost vzájemného zastoupení zaměstnanců na tomto sdíleném místě: „jakmile nastane překážka v práci na straně zaměstnance na sdíleném pracovním místě, zaměstnanci, kteří se s ním o toto pracovní místo dělí, jsou povinni ho zastoupit, nebrání-li tomu vážné důvody“ (§ 49a odst. 5 slovenského zákoníku práce). Dohodu o zařazení zaměstnance na sdílené pracovní místo je možné písemně vypovědět jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele; dohoda zaniká uplynutím jednoho měsíce ode dne oznámení výpovědi dohody, pakliže se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodnou jinak (§ 49a odst. 6 slovenského zákoníku práce). V případě, že sdílené pracovní místo zanikne, ale pracovní náplň tohoto místa zůstane zachována, zaměstnanec má právo být zařazen na výkon této práce v celém pracovním čase a v celé pracovní náplni, které na toto místo připadaly. V případě více zaměstnanců v rozsahu poměrných částí pracovního času a pracovní náplně zaniklého pracovního místa (§ 49a odst. 7 slovenského zákoníku práce).

Ze slovenské pracovněprávní úpravy sdíleného pracovního místa vyplývá, že zaměstnancům na sdíleném pracovním místě je ponechána míra volnosti omezená pouze dvěma povinnostmi: povinností domluvit si pracovní čas a povinností domluvit si pracovní

náplň. Jako problematická se v praxi může vyskytnout otázka ponechání rozsahu pracovní doby a pracovní náplně pouze na zaměstnancích bez časového limitu, do kdy se musí domluvit a do kdy a jak musí informovat zaměstnavatele o svých rozhodnutích. Stejně tak problematická může v praxi být absence institutu odpovědnosti zaměstnance na sdíleném pracovním místě za vzniklou škodu a problémy spojené s prokazováním zavinění případné škody.

Přesto, že sdílené pracovní místo je jako forma pracovního poměru ve slovenském zákoníku práce upraveno již 5 let, není doposud dostatečně využíváno. Praktické důvody určitého nezájmu zaměstnavatelů, ale i zaměstnanců o tuto flexibilní formu zaměstnání lze vidět zejména ve vyšší administrativní zátěži zaměstnavatelů a nižší průměrné měsíční mzdě a téměř nulovým možnostem kariérního růstu zaměstnanců. Zejména v poslední době je nejčastěji uváděným důvodem zaměstnanců pro nezájem o sdílené pracovní místo výše vydělaných peněz. Jen asi 1 % zaměstnanců si z finančních důvodů může dovolit částečný úvazek¹⁶⁶. Druhým stejně významným důvodem pro nedostatečný zájem zaměstnanců o sdílené pracovní místo je strach z konkurence. Zaměstnanci se obávají, že bude-li druhý zaměstnanec sdílející pracovní místo pracovat lépe, nabídne mu zaměstnavatel plný pracovní úvazek a druhého, méně výkonného zaměstnance propustí.

Ukázalo se, že důvody pro nezájem o sdílené pracovní místo mohou mít i zaměstnavatelé. Jednak jde o zvýšené náklady na pracovní místo, například nutnost dvojího školení zaměstnanců, jednak ne všechna pracovní místa lze sdílet.

Nepřehlédnutelným faktem zůstává, že ač je ve slovenském zákoníku práce institut sdíleného pracovního místa zaveden a upraven již pátým rokem, stále mnoho zaměstnavatelů i zaměstnanců neví, o co vlastně jde a jaké jsou reálné výhody i nevýhody sdíleného pracovního místa.

2.4.4 Práce z domova a práce na dálku

Instituty práce z domova (Home office) a práce na dálku (Teleworking) jsou ve slovenském pracovním právu upraveny v § 52 zákona č. 311/2001 Z. z. s účinností od 1. září 2007¹⁶⁷. Do účinnosti novely zákoníku práce č. 348/2007 Z. Z. byl ve slovenském zákoníku práce definován v § 52 zákona č. 311/2001 Z. Z. pouze pojem „domáckého

¹⁶⁶ RAGÁČOVÁ, Katarina. Pozri na dôvody, prečo sa nechceme deliť o pracovné miesto. SME.SK [on-line] 14. května 2014 [cit.: 2016-07-18]. Dostupné z: <http://poradna.sme.sk/c/7201988/pozrite-sa-na-dovody-preco-sa-nehceme-delit-o-pracovne-miesto.html>

¹⁶⁷ Zákon č. 348/2007 Z. z., Zákon, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z., Zákonník práce v znení neskorších predpisov, a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony

zamestnanca“¹⁶⁸, ktorý práci nevykonával na pracovíšti zamestnávateľa, ale dle podmínek dohodnutých v pracovnej smlouve jį vykonával doma nebo na jínem domluveném místě mimo sídlo zamestnávateľa a pracovný čas si rozvrhoval sám. Za „domáckého zamestnanca“ byl považovaný ten, kdo zpravidla vykonával manuální práce, o kterých se dozvídal z inzerátů (lepení obálek, výroba ozdob atp.). Úpravu a definici „domácké práce a telepráce“ si následně vynutili zamestnávatelé, kteří potřebovali zamestnávat své zamestnance formou telepráce, kdy zamestnanci využívají k práci z domova informační a telekomunikační technologie. Telepráce je tedy v slovenském zákoníku práce obdobou pojmu „domáckého zamestnanca“, který využívá informační a komunikační technologie. Jde tedy o zamestnance, který plní pracovné úkoly v domácím prostředí.

Práce z domova a telepráce jsou obecně považovány za flexibilní formu výkonu práce. Někdy však je práce z domova a telepráce považována za atypickou formu zamestnání. Paragraf 52 slovenského zákoníku práce v odstavci 1 výslovně uvádí, že při „domácké práci a telepráci“ jde o „pracovný poměr zamestnance, který vykonává práci pro zamestnávateľa podle podmínek dohodnutých v pracovnej smlouve doma, nebo na jínem dohodnutém místě“. Podle § 52 odst. 5 se za domácí práci nebo telepráci nepovažuje práce vykonávaná zamestnancem doma nebo na jínem obvyklém místě příležitostně nebo v případě mimořádných událostí, a to i v případě souhlasu zamestnávateľa a v případě, že to druh práce umožňuje.

§ 52 odst. 1 písm. a) – c) uvádí taxativně odchylky, kdy se domácí práce a telepráce tímto zákonem neřídí:

a) nevztahují se na něj ustanovení o rozvržení stanovené týdenní pracovné doby, denním a týdenním nepřetržitým odpočinku a při prostojích

b) zamestnanci nepatří náhrada mzdy při důležitých osobních překážkách v práci s výjimkou úmrtí rodinného příslušníka

c) zamestnanci nepatří mzda za práci přesčas, mzdové zvýhodnění za práci o svátcích a noční práci a mzdová kompenzace za ztížený výkon práce

V případě telepráce (§ 52 odst. 2 písm. a) – c) slovenského zákoníku práce) je zamestnávateľ povinný zabezpečiť, nainstalovať a udržiavať technické a programové vybavení, chrániť údaje a informovať zamestnance o všetkých omezeních používání technického a programového vybavení. Stejně tak je zamestnávateľ povinný předcházet izolaci zamestnance vykonávajícího domácí práci nebo telepráci od ostatních zamestnanců a umožnit mu setkávání s nimi.

¹⁶⁸ Úplné znenie č. 433/2003 Z. z., Úplné znenie zákona č. 311/2001 Z. z., Zákonník práce

V § 52 odst. 4 je zakotvena zásada rovného zacházení se zaměstnanci pracujícími v režimu domácí práce nebo telepráce se srovnatelnými zaměstnanci na pracovišti zaměstnavatele podle směrnice č. 199/70/ES.

Na Slovensku, stejně tak jako v České republice, probíhá diskuse, zda, jak a na základě jakého právního předpisu má nebo by měl mít zaměstnavatel možnost kontroly zaměstnance při výkonu domácí práce a telepráce ve vztahu k zachovávaní soukromí a vlastnického práva k domovu. Stejně tak se vede diskuse o odpovědnosti zaměstnavatele za kontrolu dodržování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, možnost kontroly domácího pracoviště ze strany zaměstnavatele a právo zaměstnavatele vydávat předpisy, jak má být domácí pracoviště vybaveno.

Lze konstatovat, že úprava domácí práce a telepráce je v době psaní této práce v slovenském zákoníku práce oproti českému zákoníku práce detailnější včetně implementace Rámcové dohody o práci na dálku¹⁶⁹ a Úmluvy č. 177 MOP¹⁷⁰. To se pravděpodobně změní díky připravované novele českého zákoníku práce¹⁷¹.

2.4.5 Dočasné přidělení

V slovenském zákoníku práce je institut dočasného přidělení upraven v § 58, 58a a 58b, přičemž v rámci těchto paragrafů je společně řešeno jak dočasné přidělení, tak agenturní zaměstnávání¹⁷² a z toho plynoucí stejné pracovní podmínky. Rozdíl mezi dočasným přidělením zaměstnavatelem a agenturním zaměstnáváním spočívá v tom, že u dočasného přidělení zaměstnavatel uzavírá dohodu se zaměstnancem o dočasném přidělení a zároveň písemnou dohodu s uživatelským zaměstnavatelem s náležitostmi dle § 58a odst. 2 písm. a) – h). V případě agenturního zaměstnávání uzavírá agentura dočasného zaměstnávání pracovní smlouvu se zaměstnancem o dočasném výkonu práce u uživatelského zaměstnavatele a zároveň písemnou dohodu s uživatelským zaměstnavatelem se stejnými náležitostmi jako v případě dočasného přidělení zaměstnavatelem. Agenturní zaměstnávání je také upraveno ve slovenském zákoně

¹⁶⁹ Rámcová dohoda o práci na dálku. UNICE The Voice of Business in Europe. UEAPME. spcr.cz [on-line] [cit.: 2016-07-21] Dostupné z.: http://www.spcr.cz/cz/eu/esd/esd_telework.pdf

¹⁷⁰ Úmluva č. 177 a Doporučení č. 184 Mezinárodní organizace práce o domácí práci přijaté na 83. zasedání Mezinárodní konference práce v červnu 1996. [on-line] [cit.: 2016-07-21]. Dostupné z.: <http://www.psp.cz/eknih/1996ps/tisky/t035800.htm>

¹⁷¹ 51/16 Novela zákoníku práce; T: 23.3.2016. Hospodářská komora České republiky. komora.cz [on-line] [cit.: 2016-07-21] Dostupné z.: <http://www.komora.cz/pro-podnikani/legislativa-a-normy/pripominkovani-legislativy/nove-materialy-k-pripominkam/51-16-novela-zakoniku-prace-t-23-3-2016.aspx>

¹⁷² V českém zákoníku práce je dočasné přidělení upraveno samostatně v § 43a a agenturní zaměstnávání samostatně v § 307a, 308 a 309

č. 5/2004 Z. z., o službách zaměstnanosti, a vztahuje se na něj i směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání¹⁷³. Dle § 29 slovenského zákona o zaměstnanosti je agentura dočasného zaměstnávání „právnícká nebo fyzická osoba, která zaměstnává občana v pracovním poměru za účelem jeho dočasného přidělení k uživatelskému zaměstnavateli na území Slovenské republiky na výkon práce pod jeho dohledem a vedením“. Pro úpravu dočasného přidělení byla významná novela slovenského zákoníku práce¹⁷⁴; některé zásadní změny jsou uvedeny níže.

Zásadní rozdíl v případě dočasného přidělení mezi českým a slovenským zákoníkem práce je ochranný prvek v ustanovení § 43a odst. 1 českého zákoníku práce č. 262/2006 Sb.: „dohodu o dočasném přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli smí zaměstnavatel s tímto zaměstnancem uzavřít nejdříve po uplynutí 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru“ a na rozdíl od agenturního zaměstnávání dočasné přidělení zaměstnance zaměstnavatelem k jinému zaměstnavateli nesmí být realizováno za úplatu (§ 43a odst. 1). Dle slovenského zákoníku práce „zaměstnavatel může s uživatelským zaměstnavatelem dohodnout dočasné přidělení pouze v případě, kdy jsou u zaměstnavatele objektivní provozní důvody, nejdříve po třech měsících ode dne vzniku pracovního poměru (§ 58a odst. 1).

Slovenský zákoník práce v § 58 odst. 6 stanoví, že dočasné přidělení zaměstnavatelem nebo agenturou dočasného zaměstnávání je možné domluvit na maximálně 24 měsíců, přičemž toto dočasné přidělení k témuž uživatelskému zaměstnavateli je možné opakovaně dohodnout nebo prodloužit v rámci 24 měsíců nejvíce čtyřikrát. V případě výše uvedeného porušení zanikne pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nebo agenturou dočasného zaměstnávání a vznikne pracovní poměr na dobu neurčitou mezi zaměstnancem a uživatelským zaměstnavatelem (§ 58 odst. 7).

Agentura dočasného zaměstnávání má zakázáno vysílat zaměstnance přidělené uživatelským zaměstnavatelům na pracovní cesty. Na pracovní cesty může přidělené zaměstnance vysílat pouze uživatelský zaměstnavatel, který musí vyslaným zaměstnancům poskytnout cestovní náklady stejně jako svým zaměstnancům (§ 58 odst. 9). Výška cestovních náhrad je limitovaná – nesmí přesáhnout rozsah a výšku náhrady dle zákona č. 283/2002 Z. Z., o cestovních náhradách.

¹⁷³ SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání. Eurlex.cz [on-line] [cit.: 2016-07-21]. Dostupné z.: <http://www.eurlex.cz/dokument.aspx?celex=32008L0104>

¹⁷⁴ Novela zákona č. 14/2015 Z. z., Zákon, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z., Zákoník práce v znení neskorších predpisov, a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony

V § 58 odst. 12 je upraveno řešení náhrady škody: „když zaměstnavatel, který zaměstnance dočasně přidělil, nebo agentura dočasného zaměstnávání uhradila zaměstnanci škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů ... u uživatelského zaměstnavatele, mají nárok na náhradu vůči tomuto uživatelskému zaměstnavateli, pakliže s ním nedohodnou jinak“.

Agentura dočasného zaměstnávání má povinnost pro svoje zaměstnance, kteří jsou přiděleni k uživatelskému zaměstnavateli, zabezpečit stravování (§ 58 odst. 11 písm. h).

Dočasné přidělení je zakázané v případě vykonávání prací, které jsou považovány za rizikové a jsou zařazené do 4. kategorie¹⁷⁵ (§ 58 odst. 1).

Dohoda mezi zaměstnavatelem nebo agenturou dočasného zaměstnávání a uživatelským zaměstnavatelem o dočasném přidělení zaměstnanců musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná (§ 58a odst. 3).

Pracovními podmínkami a podmínkami zaměstnávání jsou (§ 58 odst. 11):

- pracovní čas, přestávky v práci, odpočinek, práce přesčas, pracovní pohotovost, práce v noci, dovolená a svátky
- mzdové podmínky
- bezpečnost a ochrana zdraví při práci
- náhrada škody v případě pracovních úrazů nebo nemocí z povolání
- náhrada při platební neschopnosti a ochrana nároků dočasných zaměstnanců
- ochrana těhotných žen, matek do konce devátého měsíce po porodu, kojících žen, žen a mužů starajících se o děti a mladistvé
- právo na kolektivní vyjednávání
- podmínky stravování.

Dle § 58 odst. 9 musí být pracovní podmínky dočasně přidělených zaměstnanců stejně příznivé jako podmínky ostatních zaměstnanců uživatelského zaměstnavatele.

Činnost agentury dočasného zaměstnávání může vykonávat právnická nebo fyzická osoba, pokud má k této činnosti povolení vydané Ústředím práce, sociálních věcí a rodiny, které se vydává na dobu neurčitou; povolení vykonávat činnost agentury dočasného zaměstnávání nelze vydat právnické nebo fyzické osobě, která má postavení sociálního podniku (§ 29 odst. 4 zákona č. 5/2004 Z. z., o službách zaměstnanosti). Zásadní podmínkou pro vydání povolení na vykonávání činnosti agentury dočasného zaměstnávání právnické osobě je disponování vlastním jměním v hodnotě minimálně 30 000 Eur (§ 29 odst. 3).

¹⁷⁵ Zákon č. 355/2007 Z. z., o ochraně, podpoře a rozvoji veřejného zdraví

2.4.6 Konto pracovní doby

Institut konta pracovní doby je ve slovenském zákoníku práce upraven v § 87a zákona č. 311/2001 Z. z. s účinností od 1. ledna 2013¹⁷⁶. Novelou slovenského zákoníku práce č. 361/2012 Z. Z. byl zároveň zrušen institut flexikonta (§ 84 zákona č. 361/2012 Z. z.: § 142a sa vypúšťa”). Institut flexikonta byl původně do slovenského zákoníku práce navržen firmou Volkswagen a zaveden s platností od 1. března 2009 jako přechodné ustanovení¹⁷⁷ (§ 252c zákona č. 311/2001 Z. z.). Flexikonto v praxi představovalo možné východisko z překážky v práci na straně zaměstnavatele v případech, kdy zaměstnavatel neměl pro své zaměstnance práci, což bylo zejména v období odbytové krize. Flexikonto bylo nástrojem, který umožnil zaměstnavateli nepropouštět, respektive udržet zaměstnance, které po odeznění krize potřeboval, a ještě získat státní příspěvek na podporu udržení zaměstnanosti¹⁷⁸. Flexikonto v praxi znamenalo, že když zaměstnavatel nemá pro zaměstnance práci, bude po vzájemné dohodě zaměstnanec dostávat nejméně základní mzdu, i když nebude chodit do práce. Institut flexikonta pracoval s takzvanými minusovými hodinami, které zaměstnanec musel následně napracovat, aniž by tato práce byla považována za práci přesčas. Slovenský zákoník práce neřešil, co se stane, když zaměstnanec s takzvanými minusovými hodinami dá výpověď a tyto hodiny neodpracuje.

Institut konta pracovní doby v současném platném slovenském zákoníku práce je definován jako „způsob nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, který zaměstnavatel může zavést pouze kolektivní smlouvou nebo po dohodě se zástupci zaměstnanců. Dohoda ... musí být písemná. Dohodu nelze nahradit rozhodnutím zaměstnavatele. Na zavedení konta pracovní doby u zaměstnance uvedeného v § 87 odst. 3¹⁷⁹ se vyžaduje i dohoda s tímto zaměstnancem“ (§ 87a odst. 1 slovenského zákoníku práce). V dohodě „se musí dohodnout vyrovnávací období konta pracovní doby, v kterém se vyrovná rozdíl mezi ustanovenou týdenní pracovní dobou a skutečně odpracovanou dobou zaměstnance; vyrovnávací období nesmí být delší než 30 měsíců (§ 87a odst. 2 slovenského zákoníku

¹⁷⁶ Zákon č. 361/2012 Z. z., Zákon, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z., Zákoník práce v znení neskorších predpisov, a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony

¹⁷⁷ Zákon č. 49/2009 Z. z., Zákon, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 5/2004 Z. z., o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z., Zákoník práce v znení neskorších predpisov

¹⁷⁸ Zákon č. 5/2004 Z. z., Zákon o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov, § 50d – zrušen od 1. 1. 2012

¹⁷⁹ Zaměstnanci se zdravotním postižením, těhotné ženy, ženy nebo muži pečující o dítě mladší tří let, osamělí zaměstnanci trvale pečující o dítě mladší patnácti let.

práce). V českém zákoníku práce č. 262/2006 Sb. § 86 odst. 3) je vyrovnávací období mnohem kratší, maximálně 26 týdnů po sobě jdoucích, respektive 52 týdnů po sobě jdoucích, je-li to vymezeno v kolektivní smlouvě. Ustanovení o kontu pracovního času dává zaměstnavateli možnost rozvrhnout pracovní čas tak, že v případě potřeby zaměstnanec odpracuje víc hodin než je stanovená týdenní pracovní doba (kladný účet konta pracovního času) a v případě menší potřeby práce zaměstnanec odpracuje méně hodin (záporný účet konta pracovního času). Přitom průměrná týdenní pracovní doba včetně kladného konta pracovního času a práce přesčas nesmí přesáhnout 48 hodin v období maximálně 12 měsíců (§ 87a odst. 3).

Ustanovení § 87a odst. 4 ukládá zaměstnavateli povinnost poskytnout zaměstnanci základní složku mzdy odpovídající stanovené týdenní pracovní době zaměstnance. Zaměstnavatel má dále povinnost vést účet konta pracovní doby a evidovat rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou a skutečně odpracovanou dobou zaměstnance a rozdíl mezi skutečně poskytnutou základní složkou mzdy (§87a odst. 3) a základní složkou mzdy, na kterou má zaměstnanec právo za skutečně odpracovanou dobu (§ 87a odst. 5). § 87a odst. 6 následně stanoví zaměstnavateli povinnost doplatit rozdíl, byla-li zaměstnanci ke dni skončení pracovního poměru nebo vyrovnávacího období poskytnuta nižší základní složka mzdy, než by mu náležela dle odpracované doby (§ 87a odst. 6).

V českém zákoníku práce je mzda při uplatnění konta pracovní doby podrobně upravena v § 120, kdy „přísluší zaměstnanci ve vyrovnávacím období za jednotlivé kalendářní měsíce mzda ve stálé měsíční výši (stálá mzda), sjednaná v kolektivní smlouvě. Stálá mzda nesmí být nižší než 80 % (§ 120 odst. 1), respektive 85 % jeho průměrného výdělku (§ 120 odst. 2)“. Když po uplynutí vyrovnávacího období nebo po skončení pracovního poměru je souhrn práva na dosaženou mzdu za jednotlivé kalendářní měsíce vyšší než součet vyplacených stálých mezd, je zaměstnavatel povinen rozdíl vyplatit (§ 121 odst. 1). Stálá mzda zaměstnanci přísluší v plné výši i tehdy, jestliže zaměstnavatel v příslušném kalendářním měsíci pracovní dobu nerozvrhne (§ 120 odst. 2).

Oproti českému zákoníku práce, který neřeší případ, kdy zaměstnanec neodpracuje ke dni skončení vyrovnávacího období nebo ke dni skončení pracovního poměru celý rozsah pracovní doby, slovenský zákoník práce stanoví (§ 87a odst. 7), že zaměstnavatel má právo na vrácení základní složky, která byla vyplacena nad rámec odpracované pracovní doby. Toto ustanovení však platí pouze v případě, kdy pracovní poměr skončil z důvodů nesplnění předpokladů nebo požadavků na výkon práce nebo při neuspokojivém plnění pracovních úkolů (§ 63 odst. 1 písm. d)) nebo z důvodů, pro které by zaměstnavatel

mohl ukončit se zaměstnancem pracovní poměr okamžitě, respektive dát výpověď pro méně závažné porušení pracovní disciplíny (§ 63 odst. 1 písm. e)) nebo z důvodu okamžitého ukončení pracovního poměru kvůli právoplatnému odsouzení za úmyslný trestný čin nebo závažnému porušení pracovní disciplíny (§ 68 odst. 1).

2.4.7 Pružná pracovní doba

Institut pružné pracovní doby byl zaveden ve slovenském zákoníku práce č. 311/2001 Z. z. s účinností od 1. dubna 2002 v § 88 a § 89 s cílem zvýšit efektivnost práce a zlepšit zabezpečení potřeb zaměstnanců. V původním znění zákoník práce výslovně stanovil, že „při uplatnění pružné pracovní doby si zaměstnanec volí sám začátek a konec pracovní doby v jednotlivých dnech v rámci časových úseků určených zaměstnavatelem (volitelná pracovní doba)”. V současném platném znění slovenský zákoník práce č. 311/2001 Z. z. definuje pružnou pracovní dobu jako „způsob rovnoměrného nebo nerovnoměrného rozvrhnutí pracovní doby, který zaměstnavatel může zavést kolektivní smlouvou nebo po dohodě se zástupci zaměstnanců“ (§ 88 a odst. 1 slovenského zákoníku práce). § 88 odst. 2 pak definuje základní pracovní dobu jako „časový úsek, ve kterém je zaměstnanec povinný být na pracovišti“ a § 88 odst. 3 definuje volitelnou pracovní dobu jako „časový úsek, ve kterém je zaměstnanec povinný být na pracovišti v takovém rozsahu, aby odpracoval provozní dobu¹⁸⁰“. Pružné pracovní období představuje pracovní den, pracovní týden nebo čtyřtýdenní pracovní období nebo jiné pracovní období (§ 88 a odst. 5 slovenského zákoníku práce), přičemž pracovní směna při uplatnění pružné pracovní doby může být maximálně 12 hodin (§ 88 a odst. 6 slovenského zákoníku práce).

§ 89 pak stanoví, že pružná pracovní doba se neuplatní, když zaměstnavatel vyšle zaměstnance na pracovní cestu.

Ve Slovenské republice využívá pružnou pracovní dobu okolo 30 % zaměstnanců, přičemž převažují práce v administrativě a zaměstnané ženy. Zavedení pružné pracovní doby zvyšuje reputaci firem na pracovním trhu a jejich zaměstnanci pracují efektivněji¹⁸¹.

¹⁸⁰ Provozní dobou se rozumí celková pracovní doba, kterou je zaměstnanec povinný odpracovat v pružném pracovním období určeném zaměstnavatelem (§ 88 odst. 4 slovenského zákoníku práce č. 311/2001 Z. z.)

¹⁸¹ Máte dieťa, nosíte ho do škôlky a nestiháte do práce? Využite flexibilný pracovný čas. Adecco.sk. [online] [cit. 2016-07-19]. Dostupné z: <http://www.adecco.sk/o-adeccu/tlacove-spravy/mate-dieta-nosite-ho-do-skolky-a-nestihate-do-prace-vyuzite-flexibilny-pracovny-cas-107>

2.4.8 Dohody o pracích vykonávaných mimo pracovní poměr

Zaměstnavatelé mohou pro plnění svých úkolů nebo potřeb výjimečně uzavírat s fyzickými osobami dohody o pracích vykonávaných mimo pracovní poměr. Jde o atypické formy zaměstnání; pro jejich úpravu byla významná novela zákoníku práce s účinností od 1. ledna 2013¹⁸², která dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr výrazně změnila ve prospěch zaměstnanců a která snížila jejich atraktivitu a liberálnost rozšířením předpisů, jež se na dohody vztahují: povinností nahlašovat každou uzavřenou dohodu sociální a zdravotní pojišťovně, změnami v odvodových povinnostech a obecně zvýšením administrativní zátěže zaměstnavatelů¹⁸³; na rozdíl od české pracovněprávní úpravy slovenský zákoník práce č. 311/2001 Z. z. upravuje tři formy:

- dohodu o vykonání práce (§ 226)
- dohodu o pracovní činnosti (§ 228a)
- dohodu o brigádnické práci studentů (§ 227 a § 228).

Obecná pravidla pro používání všech typů dohod o pracích vykonávaných mimo pracovní poměr jsou uvedeny v § 223, § 224 a § 225. Základní podmínky uzavírání dohod lze shrnout do následujících bodů:

- Dohodami o pracích vykonávaných mimo pracovní poměr nelze založit pracovní poměr; nelze jimi obcházet právní úpravu týkající se pracovního poměru; zaměstnavatelé musí mít na zřeteli výjimečnost a ojedinělost jejich uzavření; dohoda o vykonání práce by měla spočívat v plnění úkolů vymezených výsledkem práce; dohoda o pracovní činnosti by se měla uzavírat na opakující se příležitostnou činnost vymezenou druhem práce; dohodu o brigádnické práci studentů může uzavřít jen fyzická osoba se statutem studenta (§ 223 odst. 1 a odst. 2)
- Pracovní doba zaměstnanců vykonávajících práci na základě dohod o pracích vykonávaných mimo pracovní poměr nesmí přesáhnout 12 hodin v průběhu 24 hodin a 8 hodin v průběhu 24 hodin u mladistvého zaměstnance. Zaměstnancům vykonávajícím práci na základě dohod o pracích vykonávaných mimo pracovní poměr nelze nařídít ani pracovní pohotovost, ani práci přesčas.

¹⁸² Zákon č. 361/2012 Z. z., Zákon, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z., Zákoník práce v znení neskorších predpisov, a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony

¹⁸³ REGECOVÁ, Lucia., JANŠOVÁ, Marie., Slovenské pracovné právo je opäť v novom kabáti, Právni rádce 1/2013, str. 48

Zaměstnavatel je povinný omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci z důvodu důležité osobní překážky v práci (§ 141 odst. 1 a odst. 2 písm. a) – g) slovenského zákoníku práce; za tuto dobu zaměstnanci náhrada odměny nenáleží (§ 223 odst. 2)

- S mladistvými zaměstnanci lze dohody o pracích vykonávaných mimo pracovní poměr uzavírat pouze v případě, kdy se neohrozí jejich zdravý vývoj, bezpečnost, mravnost nebo výchova na povolání (§ 223 odst. 3); dohody nelze uzavírat na činnost, která je předmětem autorského zákona¹⁸⁴ (§ 223 odst. 4).
- Zaměstnavatelé jsou povinni vést evidenci uzavřených dohod o pracích vykonávaných mimo pracovní poměr v pořadí, ve kterém byly uzavřené (§ 224 odst. 2, písm. d) a evidenci vykonané práce u zaměstnanců vykonávajících práci na základě dohody o vykonání práce za účelem zaznamenávání časových úseků, kdy je tato práce vykonávána, a vést evidenci pracovního času zaměstnanců u dohod o pracovní činnosti a dohod o brigádnické práci studentů tak, aby byl zaznamenán začátek a konec práce zaměstnance (§ 224 odst. 2 písm. e)
- Stanovený zákaz prací a pracovišť pro těhotné ženy, matky do konce devátého měsíce po porodu, kojící ženy a mladistvé platí i pro práce vykonávané na základě dohod o pracích vykonávaných mimo pracovní poměr (§ 224 odst. 3)

Na dohody o pracích vykonávaných mimo pracovní poměr se v souladu s § 223 odst. 2 kromě všeobecných ustanovení první části § 1 – § 40 a šesté části upravující ochranu práce, kontrolu odborovými orgány a inspekci práce § 146 – § 150 slovenského zákoníku práce vztahují pouze následující ustanovení:

- § 85 odst. 1: „pracovní doba je časový úsek, v kterém je zaměstnanec k dispozici zaměstnavateli, vykonává práci a plní povinnosti v souladu s pracovní smlouvou“ a § 85 odst. 2: „doba odpočinku je jakákoliv doba, která není pracovní dobou“. Dle české pracovněprávní úpravy se ustanovení týkající se pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců pracujících na dohody o pracích vykonávaných mimo pracovní poměr netýkají.
- § 90 odst. 10: „zaměstnavatel může po dohodě se zástupci zaměstnanců určit čas potřebný na osobní očištění po skončení práce, který se zaměstnanci započítává do pracovního času“

¹⁸⁴ Zákon č. 185/2015 Z. z., Autorský zákon

- § 91 upravující přestávky v práci, § 92 upravující pravidla pro nepřetržitý denní odpočinek, respektive týdenní nepřetržitý odpočinek (§ 93) a § 94 a § 95 upravující práci ve dnech pracovního klidu
- § 98 upravující výkon noční práce mezi 22. hodinou a 6. hodinou
- § 119 odst. 1: „mzda nesmí být nižší než minimální mzda ustanovená zvláštním předpisem“¹⁸⁵
- § 141 odst. 1 a odst. 2 písm. a) – g) upravující důležité překážky v práci

V případě dohod o pracích vykonávaných mimo pracovní poměr se v případě náhrady škody uplatňuje omezený rozsah náhrady škody, kterou způsobí zaměstnanec zaměstnavateli z nedbalosti (pakliže nejde o zvláštní odpovědnost dle § 182 až § 185 slovenského zákoníku práce). Náhrada škody nesmí přesáhnout třetinu skutečné škody a nesmí být vyšší jak třetina odměny dohodnuté za vykonání práce (§ 225 odst. 1).

1. Dohodu o vykonání práce dle slovenského zákoníku práce může zaměstnavatel uzavřít s fyzickou osobou na rozsah práce, který v jednom kalendářním roce nepřekročí 350 hodin. Do tohoto rozsahu se započítává i práce vykonávaná zaměstnancem pro zaměstnavatele na základě jiné dohody o vykonání práce. Dohodu o vykonání práce lze uzavřít maximálně na dobu 12 měsíců (§ 226 odst. 1). V českém zákoníku práce je dohoda o provedení práce limitována pouze rozsahem práce, který může být maximálně 300 hodin v kalendářním roce (§ 75 zákona č. 262/2006 Sb.).

Dohoda o vykonání práce se uzavírá písemně, jinak je neplatná. Uzavírá se nejpozději den před dnem zahájení výkonu práce. V dohodě o vykonání práce musí být uveden pracovní úkol a rozsah, dohodnutá odměna za jeho splnění a doba, ve které se práce má vykonat (§ 226 odst. 2). Práce musí být vykonána v dohodnuté době, jinak zaměstnanec může od dohody o vykonání práce odstoupit. Zaměstnanec může od dohody o vykonání práce odstoupit, když nemůže práci vykonat, protože mu zaměstnavatel nevytvořil dohodnuté pracovní podmínky. Zároveň má zaměstnanec nárok na náhradu škody, která mu tím vznikla (§ 226 odst. 3). Odměna je splatná po dokončení a odevzdání práce; zaměstnanec a zaměstnavatel se mohou dohodnout, že část odměny bude splatná až po vykonání určité části pracovního úkolu. Zaměstnavatel může odměnu přiměřeně snížit, když vykonaná práce neodpovídá dohodnutým podmínkám (226 odst. 4). Když

¹⁸⁵ Zákon č. 663/2007 Z. z., Zákon o minimálnej mzde

zaměstnanec zemře před splněním práce a zaměstnavatel část vykonané práce použije, právo na přiměřenou odměnu a právo na úhradu nákladů se stává součástí dědictví (§ 226 odst. 5).

2. Dohoda o pracovní činnosti je ve slovenském zákoníku práce upravena v § 228a a zaměstnavatel ji může uzavřít pouze na příležitostný výkon činnosti vymezené konkrétním druhem práce; jde o opakující se výkon určité pracovní činnosti, která není ukončená výsledkem práce. Práci na základě dohody o pracovní činnosti lze vykonávat v rozsahu nejvíce 10 hodin týdně (§ 228a odst. 1).

V českém zákoníku práce může zaměstnavatel uzavřít s fyzickou osobou dohodu o pracovní činnosti, i když rozsah práce nebude přesahovat v témže kalendářním roce 300 hodin (§ 76 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb.). Podstatný rozdíl mezi slovenským a českým pracovním právem je, že zatímco dle slovenského zákoníku práce je možné pracovní činnost na základě dohody vykonávat pouze maximálně 10 hodin týdně – viz výše, dle českého zákoníku práce „na základě dohody o pracovní činnosti není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby (§ 76 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb.). Přitom „dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů (§ 76 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb.). V praxi tedy česká pracovněprávní úprava umožňuje zaměstnanci vykonávat práci, respektive rozvrhovat si pracovní čas mnohem pružněji, například tak, že zaměstnanec pracuje 40 hodin týdně ob týden.

Dohoda o pracovní činnosti musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná, musí v ní být uvedena dohodnutá práce, dohodnutá odměna za vykonanou práci, dohodnutý rozsah pracovního času a doba, na kterou se dohoda uzavírá (§ 228a odst. 2). Dohoda o pracovní činnosti se uzavírá na dobu určitou, nejdéle na 12 měsíců. Dohodu o pracovní činnosti lze ukončit okamžitě jen v případech, ve kterých tak lze ukončit pracovní poměr. Ukončení dohody o pracovní činnosti může být upraveno přímo v uzavřené dohodě, může skončit dohodou zaměstnavatele a zaměstnance nebo jednostranně výpovědí bez udání důvodu s 15denní výpovědní dobou začínající jejím doručením (§ 228a odst. 3).

3. Institut dohody o brigádnické práci studentů byl zaveden ve slovenském zákoníku práce č. 311/2001 Z. z. s účinností od 1. dubna 2002 v § 227 a § 228 a upravoval pracovněprávní vztah zaměstnavatele s fyzickou osobou, která má statut studenta.

V původním znění slovenský zákoník práce v § 227 odst. 1 nedefinoval pojem „student“ a stanovil, že tuto dohodu lze uzavřít, i když předpokládaný rozsah vykonávané práce nepřekročí 100 hodin v kalendářním roce. V současném znění platném od 1. ledna 2013 § 227 odst. 1 definuje „studenta“ jako „fyzickou osobu, která má statut žáka střední školy nebo statut studenta denní formy¹⁸⁶ vysokoškolského studia ... a která nedovršila 26 roků věku¹⁸⁷“. Potvrzení statutu studenta je součástí uzavřené dohody. V původním znění § 227 v odst. 2 stanovil, že „nelze vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu určeného týdenního pracovního času“. V současném platném znění § 227 v odst. 2 stanovuje, že na základě dohody o brigádnické práci studentů je „možné vykonávat práci v rozsahu nejvíc 20 hodin týdně v průměru; průměr se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda uzavřena“.

Dohodu o brigádnické práci studentů je zaměstnavatel povinen uzavřít písemně, jinak je neplatná. V dohodě musí být uvedena dohodnutá práce, dohodnutá odměna za vykonanou práci, dohodnutý rozsah pracovního času a doba, na kterou se dohoda uzavírá (§ 228 a odst. 1 slovenského zákoníku práce). V původním znění § 228 odst. 2 stanovil, že „dohoda ... se uzavírá na dobu určitou, případně na dobu neurčitou“. V současném platném znění § 228 v odst. 2 stanovuje, že „dohoda ... se uzavírá na dobu určitou, nejvíce na 12 měsíců“.

Dohody o brigádnické práci studentů se od 1. ledna 2013 týká povinnost účasti na důchodovém pojištění. Žáci a studenti pracující na dohodu o brigádnické práci studentů mají dle § 227 a zákona č. 461/2003 Z. z., o sociálním pojištění, ve znění účinném od 1. ledna 2013 možnost získat výjimku v případě, že průměrný měsíční příjem nepřekročí 200 EUR. Žák nebo student výjimku nezíská automaticky, ale musí o uplatnění výjimky informovat zaměstnavatele. Výjimku lze uplatnit v jednom kalendářním měsíci pouze pro jednu dohodu o brigádnické práci studentů.

¹⁸⁶ BARANCOVÁ, Helena., Zákoník práce. Komentár. 2. Vydanie. Praha. C.H.Beck, 2012. 1049 s. ISBN 978-80-7400-416-2. str. 913: přípustný je i výklad, že dohodu o brigádnické práci studenta je možné uzavřít u externího studenta bez trvalého pracovního poměru.

¹⁸⁷ Práci na základě dohody o brigádnické práci studentů je možné vykonávat nejdéle do konce kalendářního roku, ve kterém fyzická osoba dovrší 26 roků věku

3 Nové atypické formy zaměstnání a formy výkonu práce

3.1 Homeworking

Homeworking začal patřit k současnému trendu zavádění flexibilního zaměstnání a flexibilního výkonu práce v poslední době a pro mnohé zaměstnavatele je alternativou, jak organizovat práci svých zaměstnanců. Historicky byli lidé zvyklí pracovat doma. Nutnost začít docházet za prací z domova přinesla až průmyslová revoluce spolu se zaváděním stále větších a výkonnějších strojů, pásovou výrobou a směnným provozem¹⁸⁸.

Výraz Homeworking pochází z angličtiny a je synonymem pro trvalou práci z domova, to znamená, že zaměstnanci pro zaměstnavatele vykonávají závislou práci z domova (nejedná se o obchodněprávní nebo občanskoprávní poměr). Spolu s výrazem Homeworking proniká do pracovního práva celá řada nových termínů, které je nutné vysvětlit a rozebrat. V první řadě se můžeme setkat s termínem Home office. Tento termín jednak označuje skutečnost, že malá firma nebo samostatný živnostník vykonávají svoji práci ve svém obydlí, jednak jde o název zaměstnaneckého benefitu, při kterém zaměstnavatel umožní zaměstnanci trvale nebo nahodile pracovat určitou část pracovní doby z domova¹⁸⁹.

Dalším výrazem používaným v souvislosti s Homeworkingem je Teleworking, který pochází částečně z latiny (tele – dálka) a částečně z angličtiny (working). Výraz Teleworking je v češtině znám jako „práce na dálku“, nicméně pochází z oblasti informačních a telekomunikačních technologií, tedy správně by se mělo jednat o „práci na dálku využitím vnitřních informačních systémů zaměstnavatele“¹⁹⁰. V současnosti je tedy Homeworking speciálním případem Teleworkingu.

V souvislosti s pojmem Homeworking je nutné také zmínit výraz Hotdesking¹⁹¹. Hotdesking představuje formu organizace pracoviště, kde zaměstnanci mohou sedět každý den na jiném místě. Hotdesking souvisí s Homeworkingem nepřímou; zaměstnavatel předpokládá, že část zaměstnanců pracuje z domova nebo v terénu a do zaměstnání dochází nepravidelně pouze v některé dny. Zaměstnavatel proto zajišťuje menší počet míst

¹⁸⁸ LANDOVÁ, Katka. Homeworking. Femina.cz. [on-line] 16. června 2008 [cit. 2016-06-07]. Dostupné z: <http://www.femina.cz/magazin/wellness/homeworking.html>

¹⁸⁹ ZIKMUND, Martin. Když se řekne Homeworking. BusinessVize.cz. [on-line] 27. ledna 2011 [cit. 2016-06-07]. Dostupné z: <http://www.businessvize.cz/rozvoj/kdyz-se-rekne-homeworking>

¹⁹⁰ tamtéž

¹⁹¹ AMES, Peter. Hot-desking: hot or not? Managementtoday.co.uk [on-line] 19. února 2015 [cit. 2016-06-07] Dostupné z: <http://www.managementtoday.co.uk/opinion/1334680/hot-desking-hot-not/>

ve svých prostorách a kancelářích a tím šetří na vybavení a pronájmu prostor. Hotdesking se v praxi kombinuje s Homeworkingem.

Další užívaný výraz v souvislosti s Homeworkingem je Mobileworking. Pro většinu zaměstnanců je Mobileworking – mobilní práce považována za určitou variantu práce na dálku. Zaměstnanci vykonávají práci mimo prostory zaměstnavatele, za použití informačních a telekomunikačních technologií, ale na rozdíl od tradiční práce na dálku nepracují na pevném místě, ale pracují na různých místech nebo na cestách¹⁹².

Snaha Evropské Unie i ostatních států o co nejpřesnější název práce z domova, respektive práce vykonávané mimo prostory zaměstnavatele vedla k vytvoření množství různých výrazů a pojmů, někdy shodných, někdy rozdílných, nicméně pro širokou veřejnost často nepřehledných a zavádějících. Vedle Homeworkingu, Teleworkingu a Mobileworkingu se lze setkat též s názvy jako Telecommuting (USA), Télétravail (Francie), Telelavoro (Itálie), Distanční práce (ČR), ICT-based mobile work, E-work, Mobilní (nomádský, kočovný) telework, Práce a komunikace online, Práce přes internet atp¹⁹³.

V současné době lze shrnout, že Homeworking a Teleworking jsou dvě základní formy organizace výkonu práce mimo prostory zaměstnance. Rozdíl mezi Homeworkingem a Teleworkingem je stručně řečeno v tom, že Homeworking je vázán na výkon práce v místě bydliště zaměstnance a Teleworking je vázán na způsob výkonu práce, tedy na dálku a prostřednictvím informačních a telekomunikačních technologií¹⁹⁴. Teleworking lze dále dělit podle místa výkonu práce na „Home based teleworking“ a „Mobile teleworking“, tedy Mobileworking^{195, 196}. Někdy se Teleworking dělí na příležitostný (občasná práce na služební cestě, dovolené, většinou na soukromém nebo půjčeném počítači s nezabezpečenou komunikací, částečný (část pracovního dne na vzdáleném místě, část v kanceláři zaměstnavatele, z tzv. přenosné kanceláře – zpravidla zabezpečeného notebooku) a plný (trvalá práce z několika různých vzdálených míst na

¹⁹² MANDL, Irene., CURTARELLI, Maurizio. RISO, Sara. VARGAS, Oscar. GEROGIANNIS, Elias. New forms of employment. Eurofound. [on-line] 4. prosince 2015 [cit. 2016-06-07]. Dostupné z: http://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/future_of_Work/EN/_2015-12-04_New_Forms_of_Employment_Eurofound.pdf, str. 73

¹⁹³ DUFFKOVÁ, Jana. Homework, telework a spol. (neboli Příliš mnoho „worků“). Pražský deník. [on-line] 8. května 2006 [cit. 2016-06-07]. Dostupné z: http://www.janaduff.estranky.cz/clanky/sociologie-zivotniho-stylu/duffkova_homework_telework_II.cast_.html

¹⁹⁴ MATĚJKA, Ján. Distanční výkon práce a jeho právní úprava. lupa.cz. [on-line] 28. srpna 2003 [cit. 2016-06-07]. Dostupné z: <http://www.lupa.cz/clanky/distanzni-vykon-prace-a-jeho-pravni-uprava/>

¹⁹⁵ tamtéž

¹⁹⁶ DUFFKOVÁ, Jana. Rámec základních předpokladů pro uplatnění teleworkingu v České republice. [on-line] 2004 [cit. 2016-06-07]. Dostupné z: <http://jana-duffkova.rubicus.com/sociologie-zivotniho-stylu/state-a-jine-texty/>

různých pobočkách firmy, u různých zákazníků, možnost vytváření virtuálních týmů komunikujících pouze přes internet¹⁹⁷.

Zákoník práce definici Homeworkingu přímo neuvádí a nestanoví žádné odpovídající pracovní podmínky a práva a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance, nicméně z § 317¹⁹⁸ je možné odvodit, že jde o „pracovněprávní vztahy zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonává sjednanou práci v pracovní době“. Jde o závislou práci, jejímž obligatorním znakem je, že je vykonávána „na náklady a odpovědnost zaměstnavatele“¹⁹⁹. Z výše uvedeného lze odvodit, že už i nyní existuje povinnost zaměstnavatele hradit všechny náklady zaměstnance v souvislosti s prací z domova²⁰⁰.

V praxi se však lze setkat v souvislosti s prací z domova s rozdílným výkladem zákoníku práce zpravidla dle velikosti a zaměření firmy. Velké firmy většinou zajišťují zaměstnancům pracujícím z domova počítače, notebooky, telefony, tiskárny. Na druhé straně malé firmy předem předpokládají, že pro jejich zaměstnance je možnost práce z domova tak velký benefit, že si náklady na vybavení domácí kanceláře budou hradit sami. V praxi se lze setkat i s postupem, kdy zaměstnavatel poskytuje určitou měsíční nadstandardní odměnu (paušál) jako kompenzaci na potřebné vybavení domácího pracoviště²⁰¹.

Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky proto v rámci novely zákoníku práce, která by měla platit od července 2017, připravuje přesnou specifikaci podmínek a pravidel využívání práce z domova. V návrhu novely se mimo jiné v § 317 odst. 1 uvádí výslovně, že jde o podmínky při „práci konané mimo pracoviště zaměstnavatele“ dále v odst. 2 „zaměstnavatel je povinen ... hradit náklady spojené s komunikací mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a další náklady, které vzniknou zaměstnanci při výkonu práce; tyto náklady nesmí být zahrnuty ve mzdě, platu nebo odměně z dohody“. Tyto dva odstavce jsou v připravované novele zákoníku práce diskutabilní. Na jedné straně je vyjádření Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky o tom, že upřesnění práce z domova v zákoníku práce přinese posílení

¹⁹⁷ MARTOCH, Michal. Teleworking – práce přes Internet přináší úspory nákladů. Itbiz.cz [on-line] 28. ledna 2009 [cit. 2016-06-07] Dostupné z: <http://www.itbiz.cz/teleworking-prace-pres-internet>

¹⁹⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 317

¹⁹⁹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 2 odst. 2

²⁰⁰ ŠTANGOVÁ, Věra. Aktuální otázky zaměstnávání žen. str 163. In: PICHRT, Jan., MORÁVEK, Jakub. (eds.) Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti? Praha: Wolters Kluwer, 2015, 336 s. ISBN 978-80-7478-975-5.

²⁰¹ HOVORKA, Michael. Konec homeworkingu? Novela zákoníku zpřesňuje povinnosti firmám, ty se bouří. Podnikatel.cz [on-line] 1. března 2016 [cit. 2016-06-06]. Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/clanky/konec-homeworkingu-novela-zakoniku-zpresnuje-povinnosti-firmam-ty-se-bouri/>

flexibility, na druhé straně je tu kritika ze strany firem, které považují práci z domova primárně za zvýhodnění pro zaměstnance (pracovní bonus), což by ale nemělo znamenat automatické znevýhodnění zaměstnavatele²⁰². Nadměrná regulace a administrativní náročnost úpravy práce z domova v novele zákoníku práce by paradoxně mohla znamenat výrazné omezení různých forem práce z domova.

Hlavní kritika regulace vychází opět z praxe; novela zákoníku práce zavádí povinnost zaměstnavatelů, který „musí hradit náklady související s prací konanou mimo pracoviště“. Náklady související s prací konanou mimo pracoviště, tedy z domova, musí prokázat zaměstnanec. Prokazování nákladů zaměstnancem (například vytvoření nové přípojky na přívod elektrické energie se samostatným měřením odběru) a následná kontrola zaměstnavatelem (ochrana soukromí domácnosti) je problematická. Některé částky platí domácnost zaměstnance paušálně, bez ohledu na to, zda a k čemu je zařízení používáno (telefon, internet). V takovém případě přímé náklady zaměstnanci nevznikají a zaměstnavatel nic hradit nemusí. V případě tepla, vodného a stočného a elektrické energie by zaměstnanec měl prokazovat, že kdyby v určitou dobu nepracoval pro zaměstnavatele, tak by nespotřeboval ani teplo, ani elektrickou energii, ani vodu²⁰³.

Problematický je i návrh novely zákoníku práce, kde v případě výkonu práce z domova „s využitím informačních technologií je zaměstnavatel povinen“ (§ 317 odst. 5) „zajistit, nainstalovat a pravidelně udržívat technické a programové vybavení, s výjimkou případů, kdy zaměstnanec vykonává práci pomocí svého vlastního vybavení“ (§ 317 odst. 5, písm. a). Následující ustanovení (§ 317 odst. 5, písm. b „zajišťovat ... ochranu údajů, které se zpracovávají dálkovým přenosem mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem“) je totiž v praktickém rozporu s předchozím ustanovením; technicky si lze jen těžko představit, že data zaměstnavatele budou opravdu chráněna na soukromém počítači a soukromé domácí síti zaměstnance. Obávám se, že zde se novela zákoníku práce snaží regulovat technické řešení a nikoliv pracovněprávní vztah.

Podobně problematické je i zabezpečení bezpečnosti práce a posuzování pracovních úrazů při práci z domova, neboť zaměstnavatel je odpovědný za úraz a škodu všude tam, kde pro něj zaměstnanec pracuje, a je tedy nutné prokázat, zda k úrazu nebo škodě došlo při práci²⁰⁴. Proti sobě zde stojí ochrana soukromí zaměstnance

²⁰² tamtéž

²⁰³ KUČERA, Petr., ŠRAJBROVÁ, Markéta. Práce z domova dostane jasnější pravidla, Marksová chce změny v zákoníku [on-line] 2. března 2016 [cit. 2016-06-06]. Dostupné z: <http://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/prace-z-domova-dostane-jasnejsi-pravidla-planuje-marksova/r~5dcd7ae2dfe211e5a8d7002590604f2e/>

²⁰⁴ tamtéž

(zaměstnavatel bez souhlasu zaměstnance nemůže obydlí kontrolovat) a možná povinnost zaměstnance zajistit si revize na rozvod elektrické energie, topného systému atp. Na základě zákoníku práce platí, že za pracovní úraz odpovídá vždy zaměstnavatel v případě, kdy pro něj zaměstnanec pracoval, bez ohledu na místo výkonu práce: „zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci škodu nebo nemajetkovou újmu vzniklou pracovním úrazem, jestliže škoda nebo nemajetková újma vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním“²⁰⁵. Za úraz zaměstnavatel neodpovídá pouze v případě, pokud sám prokáže, že úraz nenastal v souvislosti s výkonem práce. V případě práce z domova je takové prokazování velice složité a v praxi v případě úrazu zaměstnavatel bere takovou skutečnost jako fakt²⁰⁶. Otázka pro budoucnost proto bude, zda firmy nebudou pro práci z domova provádět školení bezpečnosti práce a nebudou vydávat písemné vnitřní předpisy obsahující minimální podmínky a požadavky na domácí pracovní místo.

V rámci připravované novely zákoníku práce má být zaměstnancům umožněna práce z domova jak trvale ve všech pracovních dnech, tak pouze v některé dny (v současné úpravě to není určeno; firmy umožňují práci z domova buď trvale, nebo práci z domova neumožňují). Upřesní se též otázka pracovní doby při práci z domova. První možnost je, že zaměstnavatel bude moci požadovat, aby byl zaměstnanec k dispozici v rámci pracovní doby firmy, z čehož ale budou vyplývat povinnosti zaměstnavatele vyplácet případné přesčasy, práci o víkendech, svátcích, případně noční práci. Druhá možnost je, že tak jako ve většině případů doposud si bude zaměstnanec sám určovat rozvrh práce, ovšem bez nároků na příplatky a volno v případě některých osobních překážek v práci na straně zaměstnance.

Dále dle připravované novely zákoníku práce bude zaměstnavatel muset zabezpečit, aby nedocházelo k izolaci zaměstnance pracujícího z domova od ostatních zaměstnanců firmy (návrh novely zákoníku práce § 317 odst. 3). Stejně tak bude zaměstnavatel muset dohlédnout na to, aby podmínky zaměstnanců pracujících z domova byly stejné nebo srovnatelné s podmínkami zaměstnanců pracujících na pracovišti zaměstnavatele (návrh novely zákoníku práce § 317 odst. 4). Z toho následně vyplývá i možnost upravit některé podmínky práce z domova v kolektivní smlouvě.

Novelizovaný zákoník práce by měl zaměstnanci garantovat i minimální výši odměny a nárok na odpočinek (návrh novely zákoníku práce § 317a).

²⁰⁵ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 269 odst. 1

²⁰⁶ HOLANOVÁ, Tereza., KUČERA, Petr. Vyřešte úrazy při práci z domova. Byty kontrolovat nemůžeme, tlačí firmy na stát. Hospodářské noviny. [on-line] 13. dubna 2016 [cit. 2016-06-06]. Dostupné z: <http://byznys.ihned.cz/c1-65246840-vyreste-urazy-pri-praci-z-domova-tlaci-firmy-na-stat-byty-kontrolovat-nemuzeme>

V této souvislosti je nutné připomenout, že práce z domova je postavena především na vzájemné důvěře mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, na kázni na obou stranách a na základě vzájemných dohod a na zásadě „řádného výkonu práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele“²⁰⁷.

Ve Slovenské republice byly Homeworking a Teleworking („domácka práca a telepráca“) nově definovány a upraveny v zákoně č. 348/2007 Z. z., kterým se mění a doplňuje zákon č. 311/2001 Z. z., zákoník práce, v rámci snahy o harmonizaci slovenského pracovního práva s legislativou Evropské Unie s účinností od 1. září 2007²⁰⁸. V rámci této novely byl nahrazen pojem „domácky zamestnanec“ pojmem „domácka práca“; obsahově jsou však tyto pojmy stejné²⁰⁹. Podle § 52 zákoníku práce se „domáckou prací“ rozumí pracovní poměr zaměstnance, který vykonává práci pro zaměstnavatele podle podmínek dohodnutých v pracovní smlouvě doma nebo na jiném domluveném místě v pracovním čase, který si sám zaměstnanec rozvrhuje, přičemž tento pracovní poměr je upravený slovenským zákoníkem práce s taxativně vymezenými odchylkami. Rozdílnost domácke práce a telepráce od klasických pracovních poměrů je především v místě výkonu práce (doma nebo na dohodnutém místě), v rozvrhování pracovního času (při domáckej práci a telepráci si pracovní čas rozvrhuje zaměstnanec). Taxativní odchylky jsou uvedeny v § 52 odst. 1 zákoníku práce – na zaměstnance vykonávajícího domáckou práci a telepráci se nevztahují ustanovení o rozvržení stanoveného týdenního pracovního času a ustanovení o prostojích (§ 52 odst. 1, písm. a). Zaměstnanci vykonávajícímu domáckou práci a telepráci při důležitých osobních překážkách v práci nepatří náhrada mzdy; výjimkou je pouze úmrtí rodinného příslušníka (§ 52 odst. 1, písm. b), (pojem „rodinný příslušník“ viz § 40 odst. 5; „náhrada mzdy při úmrtí rodinného příslušníka“ viz § 141 odst. 2, písm. d zákoníku práce). Zaměstnanci také nepatří mzda za práci přesčas a mzdové zvýhodnění za práci ve svátek, mzdové zvýhodnění za noční práci a mzdová kompenzace za ztížený výkon práce (§ 52 odst. 1 písm. c).

V případě telepráce, která je charakteristická používáním informačních, komunikačních a výpočetních technologií, má zaměstnavatel povinnost zabezpečit, nainstalovat a pravidelně udržovat technické a programové vybavení (§ 52 odst. 2, písm. a), zabezpečit software, ochranu údajů a přenášených dat (§ 52 odst. 2, písm. b) a informovat zaměstnance o omezeních používání programového vybavení a internetu

²⁰⁷ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 1a, odst. 1, písm. d

²⁰⁸ Zákon č. 311/2001 Z. z., Zákoník práce, § 52

²⁰⁹ Domácka práca a telepráca. Epi.sk [on-line] [cit. 2016-06-09]. Dostupné z: <http://www.epi.sk/odborny-clanok/Domacka-praca-a-telepraca.htm>

včetně možných sankcí za porušení (§ 52 odst. 2, písm. c).

Zaměstnavatel by podle slovenského zákoníku práce měl při výkonu „domáckej práce a telepráce“ zaměstnanců předcházet jejich izolaci a umožnit pravidelný pracovní styk s ostatními zaměstnanci (§ 52 odst. 3) a učinit taková opatření, aby podmínky práce zaměstnanců vykonávajících „domácke práce a telepráce“ byly srovnatelné s podmínkami zaměstnanců vykonávajících práci na pracovišti zaměstnavatele (§ 52 odst. 4).

Slovenský zákoník práce (§ 52 odst. 5) za domácku práci a telepráci nepovažuje práci, kterou zaměstnanci vykonávají doma nebo na jiném místě než na pracovišti zaměstnavatele příležitostně nebo za mimořádných okolností, byť se souhlasem zaměstnavatele.

Pozitiva a negativa práce z domova na straně zaměstnance

V případě hodnocení výhod a nevýhod práce z domova z pohledu zaměstnance bude posouzení vždy subjektivní. Práce z domova je lákavá hlavně z pohledu volné (flexibilní) pracovní doby, možnosti pracovat odkudkoliv a ráno bez stresů ze zaspání nebo z dojíždění. Nicméně pravdou je, že práce z domova se nehodí pro všechny profese a pro všechny zaměstnance. Co se profesí týče, jde o profese vyžadující vysokou specializaci, samostatnost a často extrémní osobní disciplínu, multitasking, respekt a loajalitu k zaměstnavateli, organizační schopnosti, víru ve vlastní schopnosti.

Hlavní výhodou práce z domova formou Homeworkingu nebo Teleworkingu pro zaměstnance je velká úspora času. Statisticky zaměstnanec spotřebuje denně půl hodiny až 2 hodiny na cestu do práce a z práce. Ztráta času zaměstnance při cestě do a ze zaměstnání je časový náklad zaměstnance čerpaný na úkor jeho osobního volna a odpočinku. Spolu s úsporou času jde ruku v ruce také úspora cestovních nákladů.

Další výhodou je možnost flexibilního plánování pracovního i osobního času. Zaměstnanci musí být přítomni v konkrétním čase pouze v případě videokonferencí (které jsou ve většině případu avizovány dopředu). V ostatním čase si sami určí, kdy a jakou dobu budou pracovat a kdy a jakou dobu se budou věnovat osobním a rodinným záležitostem (nákup, lékař). Možnost péče o děti nebo zvládnutí některých prací v domácnosti je velkou výhodou pro ženy mající možnost pracovat z domova²¹⁰.

²¹⁰ ZIKMUND, Martin. Když se řekne Homeworking. BusinessVize.cz. [on-line] 27. ledna 2011 [cit. 2016-06-07]. Dostupné z: <http://www.businessvize.cz/rozvoj/kdyz-se-rekne-homeworking>

Výhody Homeworkingu a Teleworkingu pro zaměstnavatele

Tak jako pro zaměstnance je hlavní výhodou Homeworkingu a Teleworkingu úspora času, je pro zaměstnavatele hlavní výhodou úspora nákladů – zaměstnavatel nemusí budovat nové sídlo společnosti, nemusí nakupovat ve velké míře vybavení kanceláří, nemusí si najímat velké kancelářské prostory, nemusí zabezpečovat tolik parkovacích míst.

Paradoxem České republiky je, že tím nejdůležitějším limitujícím faktorem práce z domova je relativně nízká počítačová gramotnost zaměstnanců. Současná práce z domova není myslitelná bez opravdových hlubších znalostí komunikačních, informačních a počítačových technologií. Obecně každý dotázaný v souvislosti s počítačovou gramotností odpoví, že „umí pracovat s počítačem a internetem“. Fakta získaná šetřením Českého statistického úřadu však dokládají, že pouze 67,1 % jednotlivců někdy zkopírovalo nebo přesunulo soubor nebo složku dat, pouze 59,6 % provedlo kompresi dat, pouze 55,7 % použilo vzorců pro výpočet v tabulkovém procesoru, pouze 42,9 % si připojilo a nainstalovalo nové zařízení, pouze 37,8 % přeneslo data mezi počítačem a jiným zařízením, pouze 23,3 % bylo schopno vytvořit vlastní prezentaci a pouze 12,1 % vytvořilo jednoduchý počítačový program²¹¹.

Významným limitujícím faktorem je také psychologická bariéra. Některým, zejména starším pracovníkům chybí komunikace face to face a mají potíže komunikovat přes informační elektronické sítě.

3.2 Job sharing (Sdílený pracovní úvazek)

Job sharing (sdílený pracovní úvazek, sdílení pracovního místa, sdílené zaměstnání) je specifická forma částečného pracovního úvazku spočívající v tom, že zaměstnavatel přijme dva nebo více zaměstnanců na jednu pracovní pozici. Job sharing je považován za flexibilní formu výkonu práce²¹² v případě, že je akcentováno časové hledisko pracovní doby (rozdělení „stanovené týdenní pracovní doby“²¹³ mezi dva nebo

²¹¹ Využívání informačních a komunikačních technologií v domácnostech a mezi jednotlivci – 2014. Počítačové dovednosti jednotlivců. Český statistický úřad. [on-line] 2. prosince 2014 [cit. 2016-06-07] Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/062004-14-r_2014-0207

²¹² HŮRKA, Petr. Flexibilní formy zaměstnávání. s. 79. In: PICHRT, Jan., MORÁVEK, Jakub. (eds.) Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti? Praha: Wolters Kluwer, 2015, 336 s. ISBN 978-80-7478-975-5.

²¹³ Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, § 79

více zaměstnanců), nebo za flexibilní formu výkonu zaměstnání²¹⁴ v závislosti na formách nastavení pracovněprávních vztahů a pracovních podmínek a povinností („kratší pracovní doba“²¹⁵, ²¹⁶ v praxi často označovaná jako částečný, poloviční, zkrácený pracovní úvazek)^{217, 218}

V některých zemích má každý zaměstnanec pracující v rámci sdíleného pracovního místa svou vlastní pracovní smlouvu se zaměstnavatelem, přičemž odměna a benefity za sdílenou práci vychází z odměny za plný úvazek a jsou poměrně děleny mezi zaměstnanci pracujícími na příslušném sdíleném pracovním místě. V jiných zemích jsou naopak sdílená pracovní místa založena jednou pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zúčastněnými pracovníky, která pokrývá celý pracovní úvazek.

Job sharing v současnosti využívá v České republice 7 % zaměstnavatelů a 5 % zaměstnanců, téměř výhradně žen, které se starají o děti a pracují v administrativních činnostech. V Evropě je Job sharing asi nejvíce rozšířen ve Velké Británii, kde této flexibilní formy práce využívá 54 %, mimo jiné i na manažerských a expertních pozicích^{219, 220}.

V České republice není Job sharing v zákoníku práce definován ani upraven, a proto vycházejí ze zásady „co není zakázáno, je povoleno“ je jeho realizace a podoba závislá na dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci. Job sharing je realizován na základě zpravidla dvou částečných pracovních úvazků formou všech v zákoníku práce dostupných pracovních smluv, přičemž základní rozvržení pracovní doby může určit zaměstnavatel, nebo se na rozvržení pracovní doby domluví sami zaměstnanci tak, aby požadovaná práce byla vždy vykonána. Z pohledu českého pracovního práva existuje pouze jediná nutnost, a to ohlídat, aby každý zaměstnanec, podílející se na Job sharingu,

²¹⁴ VRAJÍK, Michal. Na co pamatovat při zavádění práce z domova. Randls.com ANAG [on-line] 9. listopadu 2015 [cit. 2016-06-08]. Dostupné z: <http://www.randls.com/pracovni-pravo/napsali-jsme/anag>

²¹⁵ Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, § 80

²¹⁶ Kratší pracovní doba sama o sobě je označována jako flexibilní forma výkonu práce (HŮRKA, Petr. Flexibilní formy zaměstnávání. s. 78. In: PICHRT, Jan., MORÁVEK, Jakub. (eds.) Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti? Praha: Wolters Kluwer, 2015, 336 s. ISBN 978-80-7478-975-5.), a to v případě, kdy nedochází ke sdílení jednoho pracovního místa dvěma a více zaměstnanci

²¹⁷ GILAROVÁ, Radomíra. Metodika využití flexibilních forem práce – částečné pracovní úvazky, sdílená práce a přerušení práce. Equalcr.cz [on-line] říjen 2004 [cit. 2016-06-09]. Dostupné z: http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/metodika_flexibilni_formy_prace.pdf

²¹⁸ Job sharing není dělba práce; dělba práce je forma spolupráce, na níž se podílejí jednotlivé osoby různými činnostmi, které jsou koordinovány a integrovány. Job sharing je případ, kdy jednotlivé osoby vykonávají stejnou činnost v rámci jednoho pracovního místa.

²¹⁹ Manažerské plné pracovní úvazky dosahují i 60 hodin týdně. Zejména ženy pečující o děti nechtějí nebo nemohou obětovat tolik času práci. Pracovní úvazek na kratší pracovní dobu je pro ně nevýhodný a proto často volí sdílená pracovní místa.

²²⁰ FRAŇKOVÁ, Pavla., ŠIMEČKOVÁ, Michaela. Projekt METR a jeho výsledky. In: Sborník ze závěrečné konference projektu METR 8.10.2015. [on-line] 2015 [cit. 2016-06-09]. Dostupné z: <http://www.fleximetr.cz/storage/app/media/Clanky-PDF/Sbornik.pdf>

odpracoval domluvený počet hodin dle svého pracovního úvazku. Odpracoval-li by totiž zaměstnanec více hodin, než je domluveno ve zkráceném úvazku, za tuto práci mu „přísluší mzda nebo plat, které odpovídají sjednané kratší pracovní době“²²¹. Naopak neodpracoval-li by zaměstnanec domluvený počet hodin, pak by takovému zaměstnanci „příslušela náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku“ za překážky v práci ze strany zaměstnavatele²²².

Ve Slovenské republice zákoník práce s účinností od 1. září 2011 umožňuje vytvářet dělené pracovní místo²²³. Slovenský zákoník práce v § 49a definuje dělené pracovní místo jako pracovní místo rozdělené mezi zaměstnanci v pracovním poměru na kratší pracovní čas²²⁴, kteří si „sami mezi sebou rozvrhnou pracovní čas a pracovní náplň připadající na toto pracovní místo“²²⁵. Podmínkou zaměstnání pracovníka na děleném pracovním místě je:

- povinnost zaměstnavatele písemně, před uzavřením dohody o zařazení zaměstnance v pracovním poměru na kratší pracovní čas na dělené pracovní místo, oznámit zaměstnanci podmínky, které se vztahují na toto dělené pracovní místo²²⁶
- povinnost uzavřít dohodu o zařazení zaměstnance na dělené pracovní místo písemně; nedodržení písemné formy má za následek neplatnost dohody²²⁷; tuto dohodu může zaměstnanec i zaměstnavatel písemně vypovědět ve lhůtě jednoho měsíce ode dne doručení²²⁸
- zaměstnanci na děleném místě si sami mohou dohodou rozvrhnout pracovní čas a pracovní náplň; když se zaměstnanci mezi sebou nedohodnou, o rozvržení pracovního času a pracovní náplně rozhodne zaměstnavatel²²⁹
- v případě překážky v práci na straně zaměstnance na děleném pracovním místě jsou zaměstnanci, kteří se s ním o pracovní místo dělí, ho povinni zastoupit. O nutnosti zastoupení je zaměstnavatel povinný zaměstnance bezodkladně informovat²³⁰.

²²¹ Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, § 80

²²² Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, § 208

²²³ KOSTERCOVÁ, Vlasta., KRIŠTÁKOVÁ, Martina., HAJDŮCHOVÁ, Andrea., BYSTRICKÁ, Katarína. Delené pracovné miesto / Job Sharing. Flexipraca.sk [on-line] 28. srpna 2012 [cit. 2016-06-09] Dostupné z: <http://www.flexipraca.sk/viete-ze/clanok/39>

²²⁴ Zákon č. 311/2001 Z. z., Zákoník práce, § 49, odst. 1

²²⁵ Zákon č. 311/2001 Z. z., Zákoník práce, § 49a, odst. 1

²²⁶ Zákon č. 311/2001 Z. z., Zákoník práce, § 49a, odst. 2

²²⁷ Zákon č. 311/2001 Z. z., Zákoník práce, § 49a, odst. 3

²²⁸ Zákon č. 311/2001 Z. z., Zákoník práce, § 49a, odst. 6

²²⁹ Zákon č. 311/2001 Z. z., Zákoník práce, § 49a, odst. 4

²³⁰ Zákon č. 311/2001 Z. z., Zákoník práce, § 49a, odst. 5

- V případě zániku děleného pracovního místa, když pracovní náplň zůstává zachovaná, má zaměstnanec právo získat pracovní poměr na plný úvazek; v případě více zaměstnanců mají tito získat poměrnou část zaniklého pracovního místa²³¹.

3.3 Interim management

Interim management²³², dočasná správa²³³, řízení na dobu určitou²³⁴ je řazen k flexibilním formám zaměstnání²³⁵. Počátky Interim managementu můžeme najít v Holandsku okolo roku 1970 především jako reakci na nedostatečně pružný trh práce u vedoucích pracovníků limitovaný dlouhodobými výpovědními lhůtami. V průběhu dalších deseti let se koncept interim managementu rozšířil zejména do Velké Británie, Německa, USA a Švýcarska a byla založena řada národních interim management asociací. V České republice působí Česká Asociace Interim Managementu²³⁶. Principem Interim managementu je rychlé poskytování externího manažerského vedení pro přesně stanovený cíl, předem dohodnutou dobu a za předem stanovené náklady. Interim manažer přijde do firmy, vyřeší problém a zase odejde.

Interim manažer je najímán jako nezávislá osoba, která se vždy snaží zvýšit efektivitu firmy a snížení nákladů k co nejrychlejšímu dosažení cílů a která bude navržená opatření provádět a bude za ně zodpovídat. Interim manažer je často poměrně úzký specialista v dané oblasti, jehož úkolem je nejčastěji provést restrukturalizaci organizace a rozjet nebo rozhybat špatně nastavené nebo fungující projekty nebo divize. Stejně tak je interim manažer používán v případech dlouhodobé nemoci stávajícího manažera, nebo při překlenutí doby, kdy je manažerka na mateřské dovolené. Interim management je stále častěji používán i při zajištění „následnictví“ v soukromých či rodinných firmách²³⁷. Největší poptávka po interim manažerech je ve firmách nejvíce zasažených krizí, ve

²³¹ Zákon č. 311/2001 Z. z., Zákoník práce, § 49a, odst. 7

²³² dočasný (z latinského interim)

²³³ VRAJÍK, Michal. Na co pamatovat při zavádění práce z domova. Randls.com ANAG [on-line] 9. listopadu 2015 [cit. 2016-06-08]. Dostupné z: <http://www.randls.com/pracovni-pravo/napsali-jsme/anag>

²³⁴ LINDOVÁ, Jana. Specifikace rizik při výkonu interim managementu v souvislosti s právní úpravou výkonu nelegální práce v ČR. Masarykova univerzita, Právnická fakulta. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2010. law.muni.cz [on-line] 2010 [cit. 2016-06-15]. Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2012/files/008.html>

²³⁵ HŮRKA, Petr. Flexibilní formy zaměstnávání. str. 79. In: PICHRT, Jan., MORÁVEK, Jakub. (eds.) Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti? Praha: Wolters Kluwer, 2015, 336 s. ISBN 978-80-7478-975-5.

²³⁶ Česká asociace interim managementu. caim.cz [on-line] [cit. 2016-06-17]. Dostupné z: <https://caim.cz>

²³⁷ BARTOVÁ, Kateřina. Interim management. Injekce pro váš byznys. Moje podnikání [trendy v managementu] komora.cz Měsíčník Hospodářské komory České republiky, ročník 11, str. 32. [on-line] květen 2005 [cit. 2016-06-20]. Dostupné z: http://www.komora.cz/Files/Casopis/Komora_5_2010.pdf

firmách poskytujících finanční služby a v obchodě. Interim management se rozvíjel od finančních a procesních manažerů zaměřených na snižování nákladů obchodním manažerům (snižování nákladů se dostalo ke svým limitům a bylo nutné začít posilovat příjmovou stránku firem).

Najmutí nebo nákup interim manažera používají firmy zejména tehdy, když na danou manažerskou pozici nemají ve svých řadách vhodného zaměstnance nebo když chtějí získat nový nezaujatý pohled, nové know-how nebo nové nápady²³⁸. Synonymem pro pojem interim manažer je pojem krizový manažer. Interim manažer není poradce respektive konzultant; poradci nebo konzultanti sice také navrhuji změny a řešení, ale nerealizují a nezodpovídají za ně a neřídí přímo firmu, divizi nebo projekt, nepracují přímo s jejími zaměstnanci a často ani nejsou úzce specializováni na příslušnou problematiku²³⁹. Poradci a konzultanti zůstávají zcela vně firmy a poskytují stávajícímu vedení společnosti pouze doporučení.

Interim management se v praxi rozděluje do třech základních skupin²⁴⁰:

- Změnový interim management spočívá v restrukturalizaci a zásadní změně fungování firmy a jejím krizovém nebo též transformačním řízení v relativně krátkém období. Fakticky v praxi jde o poslední možnost, jak vyřešit situaci před vyhlášením insolvence a nástupem insolvenčního správce. Interim manažer, respektive krizový manažer proto musí úzce spolupracovat nejen s vlastníky firmy, ale také s bankami, věřiteli, dlužníky, dodavateli, leasingovými společnostmi a odběrateli. Hlavní charakteristikou změnového Interim managementu je rychlost a efektivita.
- Projektový Interim management se uplatňuje na dobu realizace projektu v rámci rozšíření organizační struktury firmy v případech, kdy je interim manažer zodpovědný za zavedení nebo realizaci konkrétního projektu (například nový výrobek, nový trh, nové IT řešení atp.).
- Substituční Interim management představuje okamžité dočasné obsazení nebo dočasnou náhradu stávajícího manažera dočasným špičkovým manažerem na určitou dobu. V praxi se jedná zejména o důvody dlouhodobé nemoci, náhlého odchodu, nalezení a zaškolení nového nástupce, mateřské dovolené, smrti apod.

²³⁸ Výhody a historie interim managementu [on-line] [cit. 2016-06-17] Dostupné z: <http://www.personalistika-navratil.com/dodame-vam-zkusene-interim-manazery/vyhody-interim-managementu>

²³⁹ What is Interim Management? [on-line] 8. února 2016 [cit. 2016-06-17]. Dostupné z: <http://interimmanagement.com/what-is-interim-management/>

²⁴⁰ Interim management – typy. LCM Interim Management. lcm.cz [on-line] [cit. 2016-06-17]. Dostupné z: <http://www.lcm.cz/interim-management-obecne/interim-management-typy/>

Hlavními atributy Interim managementu je rychlost (v řádech dnů), efektivita spojená s pravomocí provést změny, objektivita (interim manažer není ve firmě osobně zainteresován a nemá potřebu vybudovat si svou pozici, tedy nepředstavuje ohrožení stávajícího vedení), zodpovědnost (přebírá zodpovědnost za řízení společnosti nebo projektu), kvalifikace, nezávislost a návratnost investic²⁴¹. Doba působení interim manažera ve společnosti bývá 2 měsíce až 3 roky; za optimální dobu se považuje 5 až 6 měsíců²⁴². Cena za interim manažera za den se v České republice pohybuje okolo 30 tisíc Kč; cena může být někdy navýšena, respektive vázána splnění sjednaných cílů, tzv. success fee.

V českém pracovním právu není Interim management definován ani upraven. Nastává tedy otázka, na základě jakého smluvního vztahu si společnost může interim manažera najmout. Jako první možnost se nabízí přijetí interim manažera v pracovněprávním vztahu do pracovního poměru na dobu určitou dle § 39 zákona č. 262/2006 Sb. – zákoníku práce. V takovém případě však může nastat problém v tom, že ne vždy se podaří správně odhadnout délku pracovního poměru na dobu určitou (§ 39 odst. 2 zákoníku práce limituje pracovní poměr na dobu určitou: „doba ... nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát“ a „za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje rovněž i jeho prodloužení“).

Další neméně důležitá otázka vzniká co se nezávislosti (vlastní pracovněprávní nepříslušnosti k jakémukoliv zaměstnavateli) interim manažera týče. V pracovněprávním poměru vykonává interim manažer „závislou práci ... ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele ... osobně“ (§ 2 odst. 1 zákoníku práce). To je hlavní důvod, že v praxi se Interim management realizuje mnohem více v obchodněprávních vztazích.

V České republice působí 90 % interim manažerů jako OSVČ (osoby samostatně výdělečně činné)²⁴³ a Interim management nabízejí jako službu v rámci podnikatelské činnosti. Velmi diskutovanou otázkou je, zda práce interim manažera má, nebo nemá znaky závislé práce. Občanský zákoník č. 89/2012 v § 555 stanoví, že „právní jednání se

²⁴¹ POLANKA, Antonín. Co je interim management. global-servis.com [on-line] [cit. 2016-06-17]. Dostupné z: <https://www.global-servis.com/inpage/co-je-interim-management-498/>

²⁴² Výhody a historie interim managementu [on-line] [cit. 2016-06-17] Dostupné z: <http://www.personalistika-navratil.com/dodame-vam-zkusene-interim-manazery/vyhody-interim-managementu>

²⁴³ MARTINOVÁ, Jana. Projekt komerční platformy pro Interim manažery na českém trhu. Interim Management v Evropě. apps.cz [on-line] říjen 2009 [cit. 2016-06-17] Dostupné z: <http://www.apps.cz/public/konference/2009-10-20/presentation/JanaMartinova.pdf>

posuzuje podle svého obsahu“ (odst. 1) a že „má-li být určitým právním jednáním zastřeno jiné právní jednání, posoudí se podle jeho pravé povahy“ (odst. 2). Bude-li tedy pracovník vykonávat pro zaměstnavatele činnost vykazující znaky závislé práce, bude se jednat o pracovněprávní vztah a pracovní činnost dle zákoníku práce. Bude-li činnost vykazovat znaky podnikání, bude se jednat o obchodněprávní vztah na základě obchodní smlouvy (např. smlouva o dílo – § 2586 občanského zákona č. 89/2012 Sb.). Závislá práce vykonávaná v obchodním vztahu by v takovém případě byla posuzována jako zastřené právní jednání (tzv. švarcsystém) se všemi z toho vyplývajícími důsledky (doměření a doplacení daně z příjmu, zdravotního a sociálního pojištění a pokuty smluvním stranám)²⁴⁴.

V praxi při uplatňování konceptu Interim managementu je hranice mezi výkonem nezávislé práce podle pracovněprávních vztahů a poskytováním služeb v obchodněprávních vztazích velice úzká. Interim manažer může teoreticky poskytovat společnosti osobní služby jako OSVČ. Prakticky, konkrétně například u substituční formy Interim managementu, je zřejmé, že výkon práce probíhá u odběratele, který je zároveň interim manažerovým zaměstnavatelem, a jeho činnost má celou řadu znaků závislé práce.

Teoreticky by bylo možné poskytovat výkon práce interim manažera prostřednictvím zprostředkovatele. Jednou z forem zprostředkování by mohl být outsourcing (externí zajištění, využívání externích služeb²⁴⁵ – organizace na základě smlouvy vyčlenění vedlejší nebo podpůrné práce, služby, infrastrukturu – na specializovanou firmu, která prostřednictvím svých vlastních zaměstnanců tyto práce dlouhodobě, respektive pravidelně vykonává). Problém využití outsourcingu v případě Interim managementu spočívá především v tom, že Interim management představuje ve velké většině výkon práce nebo službu jednorázovou nebo časově určenou. V zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, outsourcing sám o sobě upraven není. Zákoník práce upravuje pouze situace, kdy s převodem činností jednoho zaměstnavatele k jinému zaměstnavateli – outsourcingu – dochází zároveň k převodu práv a povinností zaměstnanců²⁴⁶.

Druhou teoretickou možností je možnost poskytování služeb nebo práce interim

²⁴⁴ KUČEROVÁ, Dagmar. Nový občanský zákoník definoval takzvaný švarcsystém. podnikatel.cz [on-line] 17. července 2013 [cit. 2016-06-17] Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/clanky/novy-obcansky-zakonik-definoval-takzvany-svarcsystem/>

²⁴⁵ BRUCKNER, Tomáš. VOŘÍŠEK, Jiří. Outsourcing a jeho aplikace při řízení informačního systému podniku, Ekopress, 1998, str. 8.

²⁴⁶ SMEJKAL, Ladislav. K přechodu práv a povinností zaměstnanců. pravnicaradce.ihned.cz [on-line] 22. ledna 2008 [cit. 2016-06-20]. Dostupné z: <http://pravnicaradce.ihned.cz/c1-22809850-k-prechodu-prav-a-povinnosti-zamestnancu>

manažera formou dočasného přidělení prostřednictvím agenturního zaměstnávání (zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, §§ 307a – 309). V takovém případě pak interim manažer musí být v pracovněprávním vztahu s agenturou, která ho pak dále dočasně přiděluje do organizací, které služeb Interim managementu využívají. Zároveň interim manažer musí mít zabezpečeny pracovní a mzdové podmínky ne horší než podmínky srovnatelného zaměstnance (zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce § 309 odst. 5). Přitom „agentura práce nemůže téhož zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce u téhož uživatele na dobu delší než 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích“ (výjimkou může být žádost dočasně přidělovaného zaměstnance agentury práce o delší než 12měsíční přidělení nebo náhrada za zaměstnankyni uživatele, která čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou – § 309 odst. 6 zákoníku práce).

Využití pracovněprávních vztahů pro interim manažery, které jsou postaveny na agenturním zaměstnávání, outsourcingu nebo pracovním poměru na dobu určitou, je z pohledu zákoníku práce v pořádku. Pracovněprávní vztah je postaven na zaměstnaneckém základě a nelze diskutovat o případném obcházení povinností při určování výše a platbě daní a ostatních odvodů²⁴⁷. Problém ale nastává v momentě, kdy se vrátíme k definici Interim managementu a k jeho hlavnímu atributu, tedy k samostatnosti interim manažera, která pramení z nezávislosti na zaměstnavateli, respektive zprostředkovateli. Postavení interim manažerů by mělo být posuzováno dle vlastní míry nezávislosti na zaměstnavateli, respektive odběrateli služby a na existenci nebo neexistenci trvalého nebo dočasného pracovního místa spojeného s jejich prací a postavením ve společnosti, která je najala.

Z výše uvedeného je zřejmé, že Interim management by měl být v českém pracovním právu definován a upraven právě vzhledem ke zcela specifickému postavení, činnosti a důvodům najímání interim manažerů tak, aby na jedné straně byla zachována jejich úplná samostatnost a nezávislost na zaměstnavatelích při výkonu práce, a na druhé straně aby bylo jasné určeno, v jakém pracovněprávním nebo obchodněprávním vztahu pro firmy, společnosti a organizace pracují²⁴⁸. Najmutí nebo nákup interim manažera je prostředek k rychlému a efektivnímu řešení krizové, nenadálé a nepředvídatelné situace v určitém časově determinovaném období nebo k rychlému a efektivnímu zavedení nového projektu, výrobku, trhu atp. Současná legislativní situace, kdy není jasné, jak

²⁴⁷ LINDOVÁ, Jana. Specifikace rizik při výkonu interim managementu v souvislosti s právní úpravou výkonu nelegální práce v ČR. Masarykova univerzita, Právnická fakulta. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2010. law.muni.cz [on-line] 2010 [cit. 2016-06-20]. Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2012/files/008.html>

²⁴⁸ tamtéž

posuzovat práci interim manažerů z hlediska zákoníku práce z pohledu závislé nebo nezávislé práce, způsobuje, že potenciál skrývajících se v této flexibilní formě zaměstnání nemůže být v České republice dostatečně využíván.

Situaci může částečně pomoci vyřešit posun od samostatných interim manažerů k interim manažerským dodavatelským týmům.

3.4 On call work

On call work – Práce na zavalanou – je podle některých autorů řazena mezi flexibilní formy výkonu práce²⁴⁹ a podle jiných autorů jde o speciální druh pracovního poměru na částečný pracovní úvazek²⁵⁰. Principem práce na zavalanou je, že zaměstnavatel přiděluje práci zaměstnanci výhradně dle své momentální provozní potřeby; zaměstnavatel tedy nepřiděluje zaměstnancům práci dle pevně nerozvržených pracovních směn v rámci stanovené týdenní pracovní doby²⁵¹. Pro práci na zavalanou je charakteristické, že zaměstnanec vykonává práci podle okamžité potřeby zaměstnavatele a vzhledem ke svým osobním, fyzickým a časovým možnostem. Práce na zavalanou představuje jednu z nejflexibilnějších forem zaměstnávání zvýhodňující enormně zaměstnavatele tím, že mu umožňuje nařídít práci dle své potřeby bezprostředně nebo s dohodnutým malým časovým intervalem před nástupem do práce²⁵². Zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci odměnu pouze za skutečně odpracovanou dobu nebo za skutečně odvedenou práci.

Úprava institutu práce na zavalanou v českém pracovním právu v zákoníku práce chybí, respektive takovou úpravu v případě pracovního poměru přímo znemožňuje § 84 zákoníku práce: „zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději 2 týdny a v případě konta pracovní doby 1 týden před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení“. Práci na zavalanou je

²⁴⁹ HŮRKA, Petr. Flexibilní formy zaměstnávání. str 77– 78. In: PICHRT, Jan., MORÁVEK, Jakub. (eds.) *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015, 336 s. ISBN 978-80-7478-975-5.

²⁵⁰ BARANCOVÁ, Helena. Flexibilné formy zamestnania v pracovnom práve Slovenskej republiky. Masarykova univerzita, Právnická fakulta. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2010. law.muni.cz [on-line] 2010 [cit. 2016-06-15]. Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2010/Barancova.html>

²⁵¹ HŮRKA, Petr. Flexibilní formy zaměstnávání v pracovním právu České republiky. In: HRABCOVÁ, Dana. Sborník příspěvků z mezinárodní konference Pracovní právo 2010 – FLEXIBILNÍ FORMY ZAMĚSTNÁVÁNÍ. 1. vydání. Brno. Masarykova univerzita, 2010. 255 s. ISBN: 978-80-2105358-8, s. 13.

²⁵² HŮRKA, Petr. Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexijistoty v českém pracovním právu. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2009, 189 s. ISBN 978-80-903786-04-9., str. 136

však možné v českém pracovním právu využívat u dohod o práci konaných mimo pracovní poměr.

Práce na zavalanou, se kterou se lze setkat hojně například v Německu²⁵³, je velice efektivní pro zaměstnavatele tím, že mu umožňuje minimalizovat náklady na pracovní sílu. Ve Velké Británii vykonává práci „na zavalání“ 4 % pracovníků. Z pohledu zaměstnance představuje práce na zavalanou zvýšení nestability a nejistoty při výkonu práce a odměňování vzhledem k tomu, že pracovníkům negarantuje žádný minimální objem práce, který za určité období odpracují (zero-hour contract)²⁵⁴. Garantovaná je vlastně jen minimální mzda.

On call work – anglickým výrazem, který se překládá jako práce na zavalanou, může být myšlena také příležitostná práce (casual work)²⁵⁵ nebo nepravidelná výpomoc²⁵⁶. Příležitostnou práci lze definovat jako formu pracovního poměru, při kterém zaměstnavatel přiděluje zaměstnanci práci jen v případě, že práce dohodnutá v pracovní smlouvě bude k dispozici. Příležitostná práce není v českém pracovním právu definována a upravena, ale vyplývá ze směrnice 1997/81/ES²⁵⁷ a z judikatury Soudního dvora Evropské unie^{258, 259, 260}.

Příležitostnou prací je v českém povědomí myšlena brigáda. České pracovní právo nezná pojem „brigáda“ nebo „brigádník“, a proto je na osoby vykonávající „brigádu“ pohlíženo jako na jakéhokoliv zaměstnance. Příležitostnou prací je myšlena buď

²⁵³ BEZOUŠEK, Petr. Soudobé trendy v evropské politice zaměstnanosti – flexibilní formy práce a pracovní doby. EurActiv.cz [on-line] 14. července 2004 [cit. 2016-06-13]. Dostupné z:

<http://www.euractiv.cz/socialni-politika/clanek/soudob-trendy-v-evropsk-politice-zamstnanosti--flexibiln-for>

²⁵⁴ BALÁŽ, Vladimír. Práce, zavolaj mi! komentare.sme.sk [on-line] 12. srpna 2013 [cit. 2016-06-15].

Dostupné z: <http://komentare.sme.sk/c/6899282/praca-zavolaj-mi.html>

²⁵⁵ HURKA, Petr. Flexibilní formy zaměstnávání. Str. 79. In: PICHRT, Jan., MORÁVEK, Jakub. (eds.) Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti? Praha: Wolters Kluwer, 2015, 336 s. ISBN 978-80-7478-975-5.

²⁵⁶ BARANCOVÁ, Helena. Flexibilné formy zamestnania v pracovnom práve Slovenskej republiky. Masarykova univerzita, Právnická fakulta. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2010. law.muni.cz [on-line] 2010 [cit. 2016-06-15]. Dostupné z:

<https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2010/Barancova.html>

²⁵⁷ SMĚRNICE RADY 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997

o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS. mpsv.cz [on-line] 1997 [cit. 2016-06-15]. Dostupné z:

http://www.mpsv.cz/files/clanky/1414/sr_1997_081.pdf

²⁵⁸ C-313/02 (Wippel), 8. srpna 2002 [on-line] [cit. 2016-06-15]. Dostupné z:

<http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?jsessionid=9ea7d2dc30dc03201aeab7c64dacaad59d31c5b45005.e34KaxiLc3qMb40Rch0SaxuMchr0?text=&docid=49174&pageIndex=0&doclang=CS&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=57241>

²⁵⁹ C-357/89 (Raulin) 26. února 1992 [on-line] [cit. 2016-06-15]. Dostupné z:

<http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?docid=97046&doclang=en>

²⁶⁰ C-78/98 (Preston) 16. května 2000 [on-line] [cit. 2016-06-15]. Dostupné z:

<http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?jsessionid=9ea7d2dc30dbfc2ba8e94ec548de980defbe7d4f346f.e34KaxiLc3qMb40Rch0SaxqTc390?text=&docid=101629&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=555770>

jednorázová činnost, nebo služba bez pracovní smlouvy (české pracovní právo nepoužívá pojem příležitostná práce, ale zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu, užívá v § 10, odst. 1, písm. a²⁶¹ pojem příležitostná činnost)²⁶², nebo závislá práce dle zákoníku práce (pracovní poměr na dobu určitou § 39, vedlejší pracovní poměr²⁶³, dohoda o provedení práce – § 75 nebo pracovní činnosti – § 76)²⁶⁴.

Ve slovenském zákoníku práce č. 311/2001 je upravena dohoda o „brigádnickej práci študentov“. Podmínkou tohoto pracovního poměru je (§ 227 odst. 1) že „fyzická osoba má štatút žiaka strednej školy alebo štatút študenta dennej formy vysokoškolského štúdia ... a ktorá nedovršila 26 rokov veku“ a (§ 227 odst. 2) „možno vykonávať prácu v rozsahu najviac 20 hodín týždenne v priemere; priemer ... sa posudzuje za celú dobu, na ktorú bola dohoda uzatvorená“. Dále (§ 228 odst. 2) „dohoda ... sa uzatvára na určitú dobu, najviac na 12 mesiacov“²⁶⁵.

V případě nepravidelné výpomoci také nelze dlouhodobě určit rozsah pracovního času a přidělované práce a vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem se řídí jejich vzájemnými možnostmi. Nepravidelná výpomoc v současnosti v českém pracovním právu také není definována, ale tento pojem používal dnes již zrušený zákon č. 165/1979 Sb., o nemocenském pojištění, kde dle § 18 se zaměstnanci vykonávající v pracovním poměru práce jen občas a nepravidelně dle potřeby zaměstnavatele byli považováni za zaměstnance na nepravidelné výpomoci²⁶⁶.

Tzv. „práce na zavalanou – pohotovost na telefonu“ byla vždy součástí určitých povolání (lékaři – tzv. příslužba; lékař musí být k zastížení – na telefonu, na zavalání – v místě svého bydliště nebo v relativně malém okruhu od svého zaměstnání, aby byl v případě potřeby povolán do služby) pro případ řešení nenadálých, nepředvídatelných krizových situací. Z hlediska platné pracovněprávní úpravy však tzv. „příslužba na telefonu“ není ve skutečnosti práce na zavalanou (mimo jiné také proto, že práce na

²⁶¹ Zákon č. 586/1992 Sb., Zákon o daních z příjmu, § 10 odst. 1, písm. a

²⁶² Příležitostné příjmy vs. podnikání. ipodnikatel.cz [on-line] 11. ledna 2016 [cit. 2016-06-16]. Dostupné z: <http://www.ipodnikatel.cz/Zahajeni-podnikani/prilezitostne-prijmy-vs-podnikani.html>

²⁶³ VYSOKAJOVÁ, Margerita. Vedlejší pracovní poměr, vedlejší činnost, vedlejší zaměstnání. *Mzdy & personalistika v praxi* 2005/9. danarionline.cz [on-line] 8. září 2005 [cit. 2016-06-16]. Dostupné z: <http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d1231v1207-vedlejsi-pracovni-pomer-vedlejsi-cinnost-vedlejsi-zamestnani/>

²⁶⁴ JAKUBKA, Jaroslav. Příležitostná práce aneb tzv. brigády. *Mzdy & personalistika v praxi* 2006/6. mzdovapraxe.cz [on-line] 1. června 2006 [cit. 2016-06-16]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d868v844-prilezitostna-prace-aneb-tzv-brigady/>

²⁶⁵ Zákon č. 311/2001 Z.z., Zákoník práce § 227 odst. 1, 2

²⁶⁶ BARANCOVÁ, Helena. Flexibilné formy zamestnania v pracovnom práve Slovenskej republiky. Masarykova univerzita, Právnická fakulta. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2010. law.muni.cz [on-line] 2010 [cit. 2016-06-15]. Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2010/Barancova.html>

zavolanou není v českém pracovním právu upravena), ale je pracovní pohotovostí, kterou nyní definuje § 78 odst. 1 písm. h) zákoníku práce tak, že se jedná o dobu, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby vykonána nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn. Pracovní pohotovost může být jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracovišť zaměstnavatele.

V posledních letech se však forma práce na zavolanou rozšiřuje i do jiných oblastí, kde primárním cílem není zabezpečit řešení nenadálých a nepředvídatelných krizových situací ohrožujících lidské životy; primárním cílem se stává snížení denních nákladů na pracovní sílu²⁶⁷. V praxi se práce na zavolanou nově rozšiřuje díky propracovaným matematickým modelům do maloobchodu. Zaměstnavatelé dokážou určit 24 hodin dopředu, kolik budou potřebovat na následující den prodavačů, a ty si „na zavolanou“ zajistí. Na druhou stranu se stává, že pracovníci nejsou do práce „zavoláni“ vůbec, nebo zavoláni jsou, ale krátce po příjezdu do práce jsou posláni zpět domů bez nároku na odměnu. V některých státech USA proto zákon požaduje, aby zaměstnavatel byl povinen zaměstnancům, kterým byla zkrácena nebo zrušena směna, respektive po určitou dobu nebyli do práce povoláni, vyplácet „minimum reporting pay“ (minimální vykázanou mzdu), která představuje minimálně dvě až čtyři hodiny práce denně²⁶⁸.

V českém pracovním právu práce na zavolanou není přímo upravena. Zákoník práce upravuje jako určitou formu práce na zavolanou pouze pracovní pohotovost zaměstnanců, kterou definuje jako „dobu, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce..., která musí být v případě naléhavé potřeby vykonána nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn“²⁶⁹. A dále: „Pracovní pohotovost může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat, jen jestliže se o tom se zaměstnancem dohodne. Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna“²⁷⁰, přičemž: „Za výkon práce v době pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci mzda nebo plat; výkon práce v době pracovní pohotovosti nad stanovenou týdenní pracovní dobu je prací přesčas“²⁷¹. A „pracovní pohotovost, při které k výkonu práce nedojde, se do pracovní doby nezapočítává“²⁷².

²⁶⁷ GOLDEN, Lonnie. How on-call and irregular scheduling harm the American workforce. theconversation.com. [on-line] 5. září 2015 [cit. 2016-06-13]. Dostupné z: <http://theconversation.com/how-on-call-and-irregular-scheduling-harm-the-american-workforce-46063>

²⁶⁸ tamtéž

²⁶⁹ Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, § 78 odst. 1, písm. h

²⁷⁰ Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, § 95 odst. 1

²⁷¹ Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, § 95 odst. 2

²⁷² Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, § 95 odst. 3

Přitom „za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku“²⁷³.

Z výše uvedeného vyplývá, že pracovní pohotovost se od práce na zavalanou liší zejména tím, že je vykonávána nad rámec pracovní směny a i když v rámci pracovní pohotovosti k výkonu práce nedojde, náleží zaměstnanci za pracovní pohotovost odměna. Pracovní pohotovost tedy nelze považovat za práci na zavalanou, neboť práci na zavalanou je myšlena práce v rámci pracovní doby. Pracovní pohotovost navíc znamená, že zaměstnanec musí být „na zavolání“ zaměstnavateli k dispozici. Naopak při práci na zavolání zaměstnanec nemusí práci nastoupit. Pro práci na zavalanou je charakteristické, že v pracovní smlouvě (dohodě o provedení práce nebo dohodě o pracovní činnosti) by měla být stanovena doba, do kdy po zavolání musí zaměstnanec nastoupit do práce.

Z pohledu českého pracovního práva lze práci na zavalanou vykonávat v rámci dohody o pracovní činnosti²⁷⁴. V praxi je dohoda o vykonávání pracovní činnosti využívána s ohledem na rozsah práce, kterou zaměstnavatel potřebuje (a rozsah práce převyšuje 300 hodin za kalendářní rok, tedy nelze uzavřít dohodu o provedení práce), a uzavření pracovního poměru je komplikované nebo nemožné (zákonné omezení sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou²⁷⁵)²⁷⁶. Dohoda o pracovní činnosti se tedy uplatní v případech, kdy rozsah pracovní činnosti nevyžaduje zaměstnání na plný pracovní úvazek, nebo v případech, kdy pracovní činnost je nahodilá, příležitostná nebo časově omezená.

Dohodu o pracovní činnosti může zaměstnavatel uzavřít s fyzickou osobou a objem práce může být větší než 300 hodin za rok^{277, 278}, přičemž „na základě dohody o pracovní činnosti není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby“; dohoda o pracovní činnosti tedy musí být sjednána jen na maximálně 20 hodin týdně. Tento 20hodinový týdenní limit se „posuzuje za celou dobu“²⁷⁹, na kterou zaměstnavatel a zaměstnanec uzavřeli dohodu o pracovní

²⁷³ Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, § 140

²⁷⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, § 76

²⁷⁵ Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, § 39 odst. 2: „Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje rovněž i jeho prodloužení.“

²⁷⁶ FETTER, Richard. W. Jaké výhody má práce na dohodu o pracovní činnosti? mesec.cz [on-line] 2. července 2013 [cit. 2016-06-13]. Dostupné z: <http://www.mesec.cz/clanky/jake-vyhody-ma-prace-na-dohodu-o-pracovni-cinnosti/>

²⁷⁷ Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, § 76 odst. 1

²⁷⁸ Není úplně jasné, proč zákoník práce v § týkajícím se dohody o pracovní činnosti uvádí limit „nebude přesahovat v témže kalendářním roce 300 hodin“, který se týká dohody o provedení práce; dohodu o pracovní činnosti je možné sjednat na více i méně než 300 hodin za kalendářní rok.

²⁷⁹ Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, § 76 odst. 3

činnosti, přičemž maximální délka, na kterou lze dohodu o pracovní činnosti uzavřít, je nejdéle ... za období 52 týdnů²⁸⁰. To znamená, že 20hodinový týdenní limit představuje průměr za celé období, na které byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena²⁸¹. Zároveň: „V dohodě o pracovní činnosti musí být uvedeny sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá“²⁸².

V souvislosti s prací na zavalanou je důležitý § 74 odst. 2 zákoníku práce, který stanoví, že „v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr není zaměstnavatel povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu“. Zaměstnanec tak může zcela legálně vykonávat práci dle potřeb zaměstnavatele – tedy ve svém důsledku práci na zavalanou. Zde je však nutné upozornit ještě na § 194 zákoníku práce, který upravuje poskytování náhrady odměny z dohody o pracovní činnosti, respektive dohody o provedení práce v době prvních 14 kalendářních dnů (a v době od 1. ledna 2012 do 31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů) trvání dočasné pracovní neschopnosti. Dle tohoto paragrafu platí pro zaměstnance pracujícího na základě dohody o pracovní činnosti, respektive na základě dohody o provedení práce zaměstnavatelem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel povinen pro tyto účely určit předem²⁸³.

V případě práce na zavalanou se v praxi zaměstnavatelé uchylují k tzv. fiktivnímu rozvržení týdenní pracovní doby do směn, aby předešli možným sporům se zaměstnanci o poskytování náhrady odměny z dohody za stanovenou dobu dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény²⁸⁴.

V souvislosti s prací na zavalanou a 20hodinovým týdenním pracovním limitem při dohodě o pracovní činnosti je nutné připomenout poměrně běžné obcházení tohoto limitu v praxi jeho formálním obcházením (rozsah vykonávané práce je sjednán na 20 hodin týdně, ale odměna odpovídá rozsahu práce 40 hodin týdně). Často dochází i k paralelnímu sjednání dvou dohod o pracovní činnosti s podobným druhem práce (a pracovník ve skutečnosti vykonává pouze jednu činnost). Nebo je dohoda o pracovní činnosti sjednána na určitou dobu, ale práce je vykonána za polovinu této doby²⁸⁵.

²⁸⁰ tamtéž

²⁸¹ Mezi studenty pracujícími o prázdninách je oblíbený koncept práce na dohodu o pracovní činnosti ve formátu 6 týdnů práce v 40hodinovém pracovním týdnu, 6 týdnů prázdniny a cestování.

²⁸² Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, § 76 odst. 4

²⁸³ Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, § 194

²⁸⁴ FETTER, Richard. W. Jaké výhody má práce na dohodu o pracovní činnosti? mesec.cz [on-line] 2. července 2013 [cit. 2016-06-13]. Dostupné z: <http://www.mesec.cz/clanky/jake-vyhody-ma-prace-na-dohodu-o-pracovni-cinnosti/>

²⁸⁵ tamtéž

Na práci na zavolání a její používání v české pracovněprávní praxi je možné nahlížet i z pohledu § 38 zákoníku práce, který stanoví, že „od vzniku pracovního poměru je zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy“²⁸⁶. Nicméně v pracovní smlouvě si zaměstnavatel a zaměstnanec mohou dohodnout, že přidělování a výkon práce budou nepravidelné dle možností zaměstnavatele a zaměstnance. V pracovní smlouvě lze též dohodnout nepravidelné přidělování a výkon práce v kombinaci s minimálním nebo maximálním rozsahem týdenního pracovního času – tzv. zero-hour contract. V pracovněprávní praxi se při uplatnění práce na zavolání lze setkat i s kratší pracovní dobou „pod rozsah stanovený v § 79“ dohodnutou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem²⁸⁷ dojednáváním minimální délky týdenního pracovního času. Jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec jsou srozuměni s tím, že zaměstnanec může odpracovat i více hodin, přičemž nepůjde o práci přes čas (práce přes čas je práce „nad stanovenou týdenní pracovní dobu“²⁸⁸). Dle slovenské právní úpravy lze v Slovenské republice ještě navíc kombinovat kratší pracovní dobu (ve slovenském zákoníku práce č. 311/2001 Z.z. § 49 „pracovní pomer na kratší pracovný čas“) s § 90 odst. 11 „ak to prevádzka zamestnávateľa dovoľuje, zamestnávateľ je povinný povoliť zamestnancovi na jeho žiadosť ... z jiných vážnych dôvodov na jeho strane vhodnú úpravu určeného týždenného pracovního času“.

Teorie i praxe pracovního práva obecně dlouhodobě diskutuje souvislosti pracovní pohotovosti a práce na zavanou ve vztahu k pracovní době a odměňování. Především je nutné zdůraznit, že pojem pracovní doba se liší od pojmu odpracovaná doba, tedy zaměstnanec není odměňován za dobu strávenou v práci, ale za práci vykonanou v pracovní době²⁸⁹. Zákoník práce upravuje odměňování pracovní pohotovosti mimo pracoviště (§ 140 zákoníku práce). Proti tomu stojí v praxi často používaný pojem „pohotovost na pracovišti“, jenž v zákoníku práce upraven není, a tedy není řešena ani problematika odměňování. „Pracovní pohotovostí na pracovišti“ je v praxi míněna doba, kdy zaměstnanec je na pracovišti zaměstnavatele připraven k výkonu práce, ale ve skutečnosti nepracuje (v dopravě při čekání na nakládku a vykládku, zdravotnictví atp.).

²⁸⁶ Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, § 35, odst. 1, písm. a

²⁸⁷ Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, § 80

²⁸⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, § 78 odst. 1, písm. i

²⁸⁹ KAHLE, Bohuslav. Pracovní doba a odměňování. Komunitní portál mzdových expertů a specialistů. mzdovapraxe.cz [on-line] 30. července 2013 [cit. 2016-06-14]. Dostupné z: [http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d42490v53508-pracovni-doba-a-odmenovani/?search_query=\\$index=183](http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d42490v53508-pracovni-doba-a-odmenovani/?search_query=$index=183)

Zákoník práce zahrnuje „pracovní pohotovost na pracovišti“ do pracovní doby²⁹⁰. Díky tomu, že „pracovní pohotovost na pracovišti“ je zahrnuta plně do pracovní doby, nejen vzrostl objem přesčasové práce, ale též došlo i k poměrně zásadním otázkám ve vztahu k odměňování zaměstnanců za dobu, kdy fakticky nepracují²⁹¹. V praxi dochází k tomu, že zaměstnavatel odměňuje zaměstnance při „pracovní pohotovost na pracovišti“ (např. čekání na příjezd kamionu, vagonu nebo lodi) dohodnutou procentní částí mzdy²⁹². Ve skutečnosti ale zákoník práce v takovémto případě hovoří o „prostoji na straně zaměstnavatele“ a s tím související „náhradě za prostoj“ (§ 207 písm. a: Nemůže-li zaměstnanec konat práci „pro přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, kterou nezavinil, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými provozními příčinami, jde o prostoj, a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně 80 % průměrného výdělku“.), nebo „náhradě mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku“ (§ 208: „Nemohl-li zaměstnanec konat práci pro jiné překážky na straně zaměstnavatele, než jsou uvedeny v § 207, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku“)²⁹³.

Z výše uvedeného rozboru problematiky je zřejmé, že zejména zaměstnavatelé se v praxi stále více snaží využívat takové formy práce, které jim umožní platit zaměstnance pouze za vykonanou práci, umožní snížit prostoje a celkově náklady na pracovní sílu. Na druhou stranu zaměstnancům umožní práce na zavalanou pracovat pouze tehdy, kdy skutečně pracují, respektive kdy pro ně zaměstnavatel má práci. Zaměstnancům se tak otvírá možnost pracovat na dva a více paralelních pracovních poměrů. Úprava práce na zavalanou je v zákoníku práce v rámci dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr definována a regulována nedostatečně, zejména co se týče pravidel proti zneužívání práce na zavalanou v neprospěch zaměstnanců.

Stejně tak jako v České republice, tak ani v ostatních zemích Evropské unie není práce na zavalanou v pracovním právu regulována, respektive upravena, ale je pouze vykládána, a to několika rozdílnými přístupy. Práce na zavalanou je jednak chápána jako zvláštní forma pracovní smlouvy (například v Bulharsku, Estonsku, Polsku, Portugalsku

²⁹⁰ Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, § 78 odst. 1, písm. a: pracovní dobou je míněna doba „v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce.“

²⁹¹ Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, § 109 odst. 1: „Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda, plat, nebo odměna z dohody.“

²⁹² Ve skutečnosti nejde o mzdu, neboť zaměstnanec nepracuje; výše mzdy se používá pouze k výpočtu částky, kterou zaměstnanec dostane za „pracovní pohotovost na pracovišti“.

²⁹³ KAHLE, Bohuslav. Pracovní doba a odměňování. Komunitní portál mzdových expertů a specialistů. mzdovapraxe.cz [on-line] 30. července 2013 [cit. 2016-06-14]. Dostupné z: [http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d42490v53508-pracovni-doba-a-odmenovani/?search_query=\\$index=183](http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d42490v53508-pracovni-doba-a-odmenovani/?search_query=$index=183)

nebo Slovensku), jednak jako forma pracovního poměru, při kterém zaměstnanec vykonává práci a je za ní placen pouze v případě potřeb zaměstnavatelů (například Německo, Itálie nebo Holandsko)²⁹⁴ a také jako doplňkový způsob zaměstnání²⁹⁵.

Ač práce na zavalanou není v českém pracovním právu přímo upravena, v praxi je využívána a možno říci i oblíbená. Největší obliby dosahuje v menších obcích, kde jsou zřízeny zpracovatelské provozy s vysokým podílem ruční práce jako například balírny potravin. Typickým zaměstnancem pracujícím na zavalanou je důchodce, jehož motivem takto pracovat je možnost přivýdělku, sociální hledisko možnosti kontaktu se svými vrstevníky a možnost využívání určitých benefitů zaměstnavatele – nejčastěji podnikové stravování. Formu práce na zavalanou využívají také studenti a ženy v domácnosti. Většina práce na zavalanou probíhá v maloobchodě, hotelnictví a restaurátérství, školství, zdravotnictví a opatrovnictví. Práce na zavalanou je využívána také v případě profesionálního hlídání malých dětí. Práci na zavalanou využívají zaměstnavatelé provozující rychlé občerstvení; McDonald's a Subway využívají práci na zavalanou až v 90 % celkového pracovního času²⁹⁶.

Závěrem této kapitoly je nutné konstatovat, že formy výkonu práce nebo zaměstnání nazývané jako práce na zavalání, příležitostná práce, nepravidelná výpomoc, pracovní pohotovosti, příslužba a dalšími používanými výrazy se více či méně pojmově a významově překrývají. V zájmu jak zaměstnavatelů, tak zaměstnanců by bylo dobré ve výkladu nebo v komentáři k zákoníku práce tyto pojmy přesněji definovat. Na druhé straně práce na zavalání bude mít vždy určitou individuální formu dohodnutou mezi konkrétním zaměstnavatelem a zaměstnancem v závislosti na druhu práce a oboru činnosti.

3.5 Labor pooling

Labor pooling²⁹⁷ (anglické synonymum portfolio work) je řazen k flexibilním formám zaměstnání. Pool může být představován jak skupinou potenciálních zaměstnavatelů, tak skupinou potenciálních pracovníků (zaměstnanců). Principem Labor pooling je, že pracovník je zaměstnán skupinou zaměstnavatelů a je k nim buď dočasně

²⁹⁴ NEKOLOVÁ, Markéta. Vliv nových forem zaměstnávání v ČR a zemích EU na vývoj pracovního práva. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i. praha.vupsv.cz, s. 10, [on-line] 2010 [cit. 2016-06-14]. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_308.pdf

²⁹⁵ ŠUBRT, Bořivoj. V zákoníku práce jsou chyby a vyloženy nesmysly. ekonom.cz [on-line] 12. března 2007 [cit. 2016-06-14]. Dostupné z: <http://ekonom.ihned.cz/c1-20638990-vady-a-kazy-nedodelku>

²⁹⁶ BALÁŽ, Vladimír. Práca, zavolaj mi! komentare.sme.sk [on-line] 12. srpna 2013 [cit. 2016-06-15]. Dostupné z: <http://komentare.sme.sk/c/6899282/praca-zavolaj-mi.html>

²⁹⁷ Labor pool = zdroj vzdělaných nebo vyškolených lidí, kteří mohou být najímáni jako zaměstnanci: <http://www.thefreedictionary.com/labor+pool>

přidělován, nebo pracuje pro celou skupinu²⁹⁸. U nás je pojem Labor pooling vnímán jako obdoba sdružování práce a vykládán jako forma zaměstnání, kdy jeden konkrétní zaměstnanec přijat do pracovního poměru jedním konkrétním zaměstnavatelem, přičemž je zaměstnanec od počátku dočasně přidělován více zaměstnavatelům, kteří se dělí o jeho fond pracovní doby²⁹⁹.

V zahraničí je Labor pooling využíván v případech, kdy zaměstnavatel potřebuje specificky vyškoleného pracovníka pro sezonní příležitostnou práci (nejčastěji farmář, který potřebuje příležitostné pracovníky na práce v ovocných sadech, vinicích, při zpracování zemědělských produktů atp.). Typickým příkladem Labor poolingu je „The North Coast Agriculture Shared Labor Pool“ založený australskými výrobci cukru, pěstiteli cukrové třtiny, pěstiteli makadamových ořechů a pěstiteli a zpracovateli čaje. Pool sdružuje farmáře (placené členství v poolu 110 australských dolarů za rok) a zemědělské pracovníky (bezplatné členství). Pool pro farmáře zabezpečuje pracovníky na základě jejich požadavků. Minimální pracovní doba jedné směny je 4 hodiny. Pool zabezpečuje vyškolení pracovníků v základních zemědělských a pěstitelských pracích. Hodinovou mzdu za odpracovanou dobu vyplácí zaměstnavatel přímo na bankovní účet pracovníka. Pracovní smlouva upravující též otázky bezpečnosti a zdraví při práci je uzavírána mezi zaměstnavatelem (členem poolu) a poolem³⁰⁰.

Pod pojmem Labor pooling je také někdy myšleno sdílení pracovního trhu v určitých geograficko ekonomických oblastech³⁰¹. V případě Labor poolingu jako sdílení pracovního trhu jde zejména o regionální rozvoj výrobně a technologicky blízkých firem při společném využívání specifické infrastruktury a specifických dodavatelů a z toho plynoucí aglomerační úspory.

V českém pracovním právu Labor pooling jako forma zaměstnání není přímo definována nebo upravena. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ale upravuje v § 43a dočasné přidělení. Použití Labor poolingu dle českého zákoníku práce o dočasném přidělení ale v zásadě brání § 43a odst. 1³⁰²: „Dohodu o dočasném přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli smí zaměstnavatel s tímto zaměstnancem uzavřít nejdříve po

²⁹⁸ HŮRKA, Petr. Flexibilní formy zaměstnávání. s. 79. In: PICHRT, Jan., MORÁVEK, Jakub. (eds.) *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015, 336 s. ISBN 978-80-7478-975-5.

²⁹⁹ VRAJÍK, Michal. Na co pamatovat při zavádění práce z domova. Randls.com ANAG [on-line] 9. listopadu 2015 [cit. 2016-06-08]. Dostupné z: <http://www.randls.com/pracovni-pravo/napsali-jsme/anag>

³⁰⁰ The North Coast Agriculture Shared Labor Pool. Dostupné z: <http://www.sharedlabourpool.com.au>

³⁰¹ OVERMAN, Henry. G., PUGA, Diego. Labor pooling as a source of agglomeration: An empirical investigation. [on-line] září 2009 [cit. 2016-06-27]. Dostupné z: <http://diegopuga.org/papers/poolsec.pdf>

³⁰² VRAJÍK, Michal. Na co pamatovat při zavádění práce z domova. Randls.com ANAG [on-line] 9. listopadu 2015 [cit. 2016-06-08]. Dostupné z: <http://www.randls.com/pracovni-pravo/napsali-jsme/anag>

uplynutí 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru“. Jedná se o určitý ochranný prvek proti zneužívání institutu dočasného přidělení pro účely cíleného pronájmu pracovní síly. Aby bylo zcela zřejmé, o jaké případy jde, zákoník práce v § 43a odst. 8 výslovně uvádí: „Úpravu dočasného přidělení je zakázáno použít na agenturní zaměstnávání“. V souvislosti s § 43a zákoníku práce je tedy lépe hovořit o „neagenturním“ dočasném přidělení³⁰³. Dočasně přidělený zaměstnanec pokračuje po ukončení dočasného přidělení v původní práci na původním pracovišti; dočasné přidělení je tedy určitou formou změny existujícího pracovního poměru.

V případě Labor pooling, tak jak je vnímán v některých zemích, má sice pracovník pracovní smlouvu se „zaměstnavatelem“, v daném případě s poolem, ale mzdu pobírá pouze za vykonanou práci. Pool v tomto případě vystupuje více jako zprostředkovatel práce než jako zaměstnavatel.

Labor pooling dle některého pojetí v zahraničí se tedy mnohem více blíží institutu agenturnímu zaměstnávání dle §§ 307 a – 309 zákoníku práce, respektive institutu sdíleného zprostředkování zaměstnání dle zákona č. 435/2004 Sb., zákona o zaměstnanosti, § 119 a. Rozdíl mezi Labor poolingem a sdíleným zprostředkováním zaměstnání je v tom, že pool je založen jakoukoli organizací, respektive sdružením zaměstnavatelů, kdežto v případě sdíleného zprostředkování zaměstnání dle § 119 a zákona o zaměstnanosti vystupuje jako „pool“ krajská pobočka Úřadu práce a jako zaměstnavatel agentura práce (§ 119 a odst. 1: „Krajská pobočka Úřadu práce může zprostředkovávat zaměstnání uchazečům o zaměstnání prostřednictvím agentury práce“. Labor pooling primárně řeší zabezpečení dostatečného počtu kvalifikovaných pracovníků pro příležitostné nebo nárazové sezonní práce, sdílené zprostředkování práce primárně řeší politiku zaměstnanosti.

3.6 Compressed work week

Compressed work week nebo někdy compressed work schedule (stlačený pracovní týden) je jedna z flexibilních forem výkonu práce neupravená v českém pracovním právu, spočívající v individuální dohodě zaměstnavatele a zaměstnance na nerovnoměrném rozvržení pracovní doby. Jinými slovy zaměstnanec pracuje více hodin denně menší počet dnů v týdnu.

³⁰³ PICHRT, Jan. A kol. Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech. Str. 21–24, 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2013, 395 s.

Pro individuální dohodu zaměstnavatele a zaměstnance o práci formou stlačeného pracovního týdne zákoník práce stanoví pouze obecné omezení v podobě § 83: „délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin“. Jak si konkrétně zaměstnavatel se zaměstnancem domluví rozvržení pracovní doby v rámci výše uvedeného omezení, vychází z principu „co není zakázáno, je dovoleno“ a závisí pouze na vůli obou smluvních stran.

Tato forma výkonu práce je nejčastěji využívána v dopravních a restauračních službách, ve školství nebo obecně tam, kde výkon práce trvá více jak 8 hodin nepřetržitě a nelze ho přerušit. V praxi je forma práce vykonávaná v nerovnoměrně rozvržené pracovní době známa jako práce na krátký a dlouhý týden. Práci na stlačený pracovní týden vyhledávají též osoby pečující o děti nebo rodiče. Na stlačený pracovní týden lze vykonávat i v rámci rovnoměrné rozvržené pracovní doby.

Práce formou stlačeného pracovního týdne je vhodná pro osoby, které chtějí nebo potřebují pracovat méně dnů v týdnu (klasický model je volný pátek) a zachovat si stejný finanční příjem, jako kdyby pracovaly pět pracovních dnů.

Stlačený pracovní týden (compressed work week) lze kombinovat se sdílením pracovního místa (job sharing) a s pružnou pracovní dobou.

3.7 Voucher systém

Voucher systém (voucher – based work, service voucher system for casual work, práce za poukázky, příležitostná práce za poukázky) je nový, v České republice doposud nepoužívaný způsob flexibilní formy výkonu práce. Principem tohoto systému je, že pracovník za svoji práci nezíská mzdu ve formě peněz, ale poukázku, obvykle vydanou státním orgánem, jejímž inkasem následně získá kompenzaci v penězích. Voucher systém má v Itálii základ v zákoně č. 276/2003³⁰⁴, kde byl v člancích 70–74 definován „doplňkový neregulovaný pracovní poměr bez pracovní smlouvy“.

V roce 2008 zahájila italská vláda boj proti nehlášené nebo nelegální práci zavedením experimentálního projektu poukázkového systému (voucher systém) v zemědělství do praxe. Zaměstnavatelé si mohli od státu nakoupit poukázky, které následně používali na výplatu pracovníků provádějících sklizeň hroznů. V rámci poukázky byli pracovníci pojištěni proti pracovním úrazům a sociálně pojištěni. Důvodem zavedení

³⁰⁴ TIRABOSCHI, Michele. The Italian Labour Market after the Biagi Reform. [on-line] září 2013 [cit. 2016-06-03] Dostupné z: http://adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2013/09/Tiraboschi_Journal.pdf

poukázkového systému byla skutečnost, že v italském zemědělském sektoru nehlášená nebo nelegální práce představovala 20–25 %; pracovníci pracovali bez jakékoliv pracovní smlouvy, která by upravovala pracovní podmínky, zejména délku pracovní doby a odměnu za práci. Docházelo také k daňovým únikům a neodvádění sociálního a zdravotního pojištění.

Experimentální projekt byl určen pro regulaci práce studentů a důchodců. Cílem projektu bylo zlepšit podmínky zaměstnavatelů i příležitostných pracovníků. Poukázkový systém umožňuje zaměstnavatelům využívat pracovníky, aniž by s nimi uzavírali pracovní smlouvy, a pracovníci jsou chráněni sociálním a úrazovým pojištěním u Istituto Nazionale previdenza sociale, INPS (Národní ústav pro sociální zabezpečení) a Istituto Nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, INAIL (Národní ústav pro pojištění proti pracovním úrazům). Zaměstnavatelé na základě výběru pracovníků, kteří chtěli pracovat při sklizni hroznů, zažádali INPS o nákup elektronických poukázek (nahraných na magnetickou kartu) nebo papírových poukázek, které bylo možné inkasovat na pobočkách pošt, pobočkách INPS, pobočkách autorizovaných bank a v některých obchodech. Žádost o nákup poukázky musela obsahovat osobní údaje o pracovníkovi, jeho daňové číslo, začátek a konec práce a předpokládaný počet poukázek pro každého pracovníka. Na základě těchto údajů byl pracovník zároveň registrován u INPS a INAIL.

Experimentální projekt určoval, že každý zaměstnavatel může v rámci poukázkového systému použít příležitostné doplňkové práce studentů a důchodců až do maximální výše 10 000 Euro, přičemž limit pro jednoho pracovníka je 30 pracovních dnů a maximální odměna 5 000 Euro v kalendářním roce³⁰⁵. Hodnota každé poukazy byla stanovena na 10 Euro a představovala průměrnou hodinovou mzdu v zemědělství v roce 2007. Z hodnoty 10 Eur je odečteno 13 % na příspěvek na sociální pojištění pro NAIL, 7 % na příspěvek na úrazové pojištění INAIL a 5 % na náklady s fungováním poukázkového systému. Čistá inkasovatelná hodnota poukazu, tedy odměna pracovníka, byla 7,50 Euro. Na konci doby, na kterou byl pracovník přijat, aby vykonával práci, byl zaměstnavatel povinen potvrdit skutečné množství vykonané práce. Toto potvrzení bylo kontrolováno INPS; při nesrovnalostech INPS při přeplatku zaměstnavatele platebním příkazem požaduje vrácení peněz (poukázek), nebo při nedoplatku požaduje, aby zaměstnavatel peníze (poukázky) doplatil³⁰⁶.

³⁰⁵ tamtéž

³⁰⁶ TOFFANIN, Tania. Voucher scheme for seasonal work in agriculture, Italy. [on-line] 5. dubna 2009 [cit. 2016-06-04] Dostupné z: <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/case-studies/tackling-undeclared-work-in-europe/voucher-scheme-for-seasonal-work-in-agriculture-italy>

V roce 2008, kdy experimentální projekt voucher systému probíhal, INPS prodal 535 000 10eurových poukazů při regulaci zaměstnání 36 000 pracovníků na 108 000 pracovních dnů. Na základě výsledků experimentálního projektu bylo italským Ministerstvem práce, zdravotnictví a sociální politiky (Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali) rozhodnuto o pokračování voucher systému a jeho rozšíření na jiné typy doplňkové práce a jiné kategorie pracovníků. Italská vláda rozhodla v souladu s článkem 22 zákona č. 112/2008 přijmout zákonem č. 133 z 6. srpna 2008 voucher systém pro užívání na všechny zemědělské práce včetně nesezonních, které mají roční odměnu na pracovníka nižší než 7 000 Euro.

Experimentální projekt ukázal mimo jiné také překážky a problémy voucher systému. Proces zavedení poukázek neřešil problematiku nehlášené nebo nelegální práce mezi dalšími kategoriemi pracovníků, kteří nejsou ani studenty, ani důchodci. Kontroly INPS prokázaly, že zejména na jihu Itálie dávali zemědělští zaměstnavatelé přednost nehlášené práci před nákupem poukázek. Důvodem bylo, že hodnota poukázky byla hodinová a hodnota 10 Euro byla zároveň jakousi „minimální mzdou“ za práci při sklizni hroznů. Ukázalo se též, že účinnost voucher systému je úzce spojena s rozhodnutím zaměstnavatele, zda pracovníky zaměstnávat v souladu se zákonem.

Odměna za práci formou poukázky byla osvobozena od daní a neměla vliv na statut pracovníka vykonávajícího doplňkovou práci, co se zaměstnanosti nebo nezaměstnanosti týká. Stejně tak jako u jiné příležitostné doplňkové práce, ani voucher systém nezakládá nárok na dávky v nemoci, mateřství, nezaměstnanosti, ani na rodinné přídatky.

Experimentální projekt dále ukázal, že voucher systém lze použít i u jiných příležitostných doplňkových prací než pouze u prací v zemědělství. Jde zejména o domácí práce, zahradní práce, úklid a údržbu budov, silnic a parků, práce při sportovních, kulturních a charitativních akcích, sociální práce, práci při krizových situacích a při ohrožení, dodávky do domu, pouliční prodej, práce rodinných pomocníků, pomocné práce v maloobchodu a cestovním ruchu³⁰⁷.

Od roku 2008 prošel voucher systém celou řadou změn a nakonec byl upraven zákonem č. 92 z roku 2012. Od roku 2014 může být jakákoliv osoba placena poukázkou za výkon jakékoliv práce. Osoba pobírající sociální dávky může být placena poukázkami pouze do výše 3 000 Euro za rok. Určité rozdíly a zvláštní pravidla se také týkají zemědělských prací a prací ve veřejném sektoru. Systém „poukázek na příležitostné práce“

³⁰⁷ tamtéž

(buoni lavoro za prestazioni di lavoro accessorio) je i nadále řízen Národním ústavem pro sociální pojištění INPS. Poukázky mají základní hodinovou hodnotu ve výši 10 Euro. Nově existují i tzv. vícehodinové poukázky na 20 a 50 Euro. Je na dohodě mezi zaměstnavatelem a pracovníkem, jak si domluví počet hodin potřebných na pracovní úkol³⁰⁸.

Italské odborové organizace a experti na pracovní trh se obávají prudkého nárůstu voucher systému, původně používaného pouze v případě sezonních zemědělských prací, a obávají se jeho zneužívání zaměstnavateli při podrývání práv pracovníků. V roce 2008 zaměstnavatelé nakoupili u INPS 535 tisíc poukázek, v roce 2014 už bylo nakoupeno 69 milionů a v roce počet nakoupených poukázek narostl na 115 milionů³⁰⁹. V roce 2015 zhruba 1,7 milionu italských pracujících přijalo odměnu za práci ve formě poukázek. To představuje 8 % všech pracujících, respektive 80 % pracujících, kteří pracují v dočasném pracovním poměru. Italské odborové organizace upozorňují na limity používání poukázek. Příkladem mohou být otázky bezpečnosti práce: stavební dělník zaměstnaný na dobu neurčitou musí projít povinným 16hodinovým zaškolením, ten samý pracovník, vykonávající tu samou práci, ale placený poukázkami v rámci voucher systému, nemusí být zaškolen vůbec³¹⁰.

Italský voucher systém jde proti snaze italského ministerského předsedy Matteo Renziho reformovat italské pracovní právo tak, aby zaměstnavatelé byli motivováni nabízet pracovní smlouvy na dobu neurčitou. Problém je, že Itálie má v současnosti nezaměstnanost 11,5 % a v kategorii osob pod 25 let dosahuje nezaměstnanost 40 %. V této situaci by jakákoliv regulace voucher systému mohla nezaměstnanost spíše zvýšit.

Voucher systém se ve větší míře rozvinul v severovýchodní Itálii a původně byl používán pouze při nárazových zemědělských pracích s vysokým podílem ruční práce – sklizeň hroznů, sklizeň jablek a s vysokým podílem imigrantů, kteří byli placeni v hotovosti. Cílem voucher systému bylo zavést do sklizňových prací v zemědělství nějakou formu zákonnosti. Následně se voucher systém rozšířil celostátně do všech odvětví, kde je využívána příležitostná práce, respektive odvětví stínové a šedé ekonomiky. V posledních dvou letech díky další deregulaci italského pracovního práva

³⁰⁸ RUSTICO, Lisa. New forms of employment Voucher-based work, Italy. Case study 44: Gorizia municipality. Università degli Studi di Milano [on-line] [cit. 2046-06-04] Dostupné z: http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/page/field_ef_documents/44_-_ef1461_-_it-gorizia_final.pdf

³⁰⁹ GAVIN, Jones. Italy pushed labour flexibility to limit with job vouchers. [on-line] 11. března 2016 [cit. 2016-06-04] Dostupné z: <http://www.cnn.com/2016/03/11/reuters-america-italy-pushes-labor-flexibility-to-limit-with-job-vouchers.html>

³¹⁰ tamtéž

přestal být voucher systém omezen na příležitostné práce a je používán ve všech oblastech pracovního trhu³¹¹.

V Itálii dnes lze najít pracovníky pracující na základě voucher systému kromě zemědělství též na stavebách, v továrnách, hotelích i maloobchodě. Voucher systém je neregulovaný a v podstatě umožňuje právě ten druh nehlášené a nelegální práce, proti kterému měl původně bojovat. Mnozí italští zaměstnavatelé dnes najíímají pracovníky na černém trhu a poukázky kupují pouze jako preventivní opatření v případě, že budou kontrolováni ze strany italských úřadů. Italská vláda by chtěla využívání poukázek zregulovat, ale proti tomu stojí politické rozhodnutí ve vztahu k nezaměstnanosti. Navíc ne všichni pracovníci jsou s voucher systémem nespokojeni. V Itálii není neobvyklé, že v celé řadě pracovních činností se výplaty mzdy opožďují i o 60–90 dní. Voucher systém umožňuje výplatu každý den, takže z tohoto pohledu je pro mnoho pracovníků výhodnější.

Původně bylo možné voucher systém použít pouze pro specifické pracovní činnosti jako sklizeň hroznů, zahradnické práce, doučování studentů a pro specifické pracovní kategorie včetně studentů, důchodců a domácích služebných. Voucher systém měl také řešit problém nezdaněných a nezdokumentovaných plateb mzdy v hotovosti, a tím omezovat práci na černo nebo pracovní aktivity v šedé ekonomice.

Nyní se voucher systém uplatňuje také v tzv. domácích službách (úklid v domácnosti, údržba zahrady) a při nárazových termínovaných specifických úkolech pro městské komunální služby (úklid veřejných prostor, úklid sněhu) spojených s příležitostnou prací.

V současnosti se voucherový systém využívá mimo Itálii také hlavně v Řecku, Francii, Belgii, Rakousku a Litvě. Každý stát si stanovuje vlastní podmínky v podobě maximálního počtu hodin v týdnu nebo počtu dní a výše příjmu za rok, kdy pracovník může pracovat na poukázku. Omezení vyplývá i z vykonávaného typu práce (služby). V některých případech je nastavena úroveň minimální hodnoty poukázky. Voucher systém naopak není zaveden v Německu, Velké Británii a Španělsku. Překvapivé je to zejména v případě Španělska, kde příležitostná nárazová ruční práce při sklizni v zemědělství patří k největším v celé Evropské unii.

Důvodem, proč se voucherový systém začal používat právě v těchto výše uvedených státech je, že v minulosti šlo velice často o práce nehlášené, tedy práce na černo. Voucherový systém si proto klade za cíl poskytnout co možná nenáročný

³¹¹ RANE, Piovono. I nuovi schiavi lavorano a voucher. L'Espresso. [on-line] 7. března 2016 [cit. 2016-06-06]. Dostupné z: <http://gilioli.blogautore.espresso.repubblica.it/2016/03/07/i-nuovi-schiavi-lavorano-a-voucher/>

administrativní nástroj pro legalizaci zaměstnání a pro zřízení a ukončení pracovního poměru. Nabízí flexibilitu v momentě, kdy nastane okamžitá potřeba lidské práce. Na druhé straně voucher systém přináší pro pracovníky přístup k základnímu sociálnímu zabezpečení. Pracovní poměr není právně upraven, vše je ponecháno na dohodě mezi zaměstnavatelem a pracovníkem. Proto diskutabilní při voucher systému zůstává otázka ochrany zdraví a bezpečnosti práce, zvláště když vykonávané práce při výkonu práce na poukázku jsou časově i fyzicky náročné. Voucher systém také nepředpokládá žádnou možnost zvýšení kvalifikace nebo profesní rozvoj. Na druhou stranu voucher systém poskytuje poměrně rychlou výplatu mzdy, což může být zásadní faktor zejména pro nízkopříjmové kategorie pracovníků.

Voucher systém z hlediska trhu práce legalizuje nenahlášenou práci, přispívá k začlenění pracovníků zejména specifických skupin (pracovníci s nízkou kvalifikací, dlouhodobě nezaměstnaní, mladí nezaměstnaní, migrační pracovníci) do pracovního trhu.

4 Úskalí atypických forem zaměstnání a flexibilních forem práce

Atypické formy zaměstnání a flexibilní formy práce mají celou řadu nadšených podporovatelů a stejně tak i celou řadu zapřísáhlých odpůrců. Podporovatelé atypických forem zaměstnání a flexibilních forem práce argumentují zejména možnostmi lepšího „sladění rodinného a pracovního života“. Odpůrci zdůrazňují „rizika atypických forem zaměstnání a flexibilních forem práce“ pro zaměstnance. Názorový spor mezi příznivci a odpůrci flexibility v pracovním právu představuje zejména míra podnikatelského rizika, které má být přeneseno ze zaměstnavatele na zaměstnance vykonávajícího závislou práci, respektive o které se má zaměstnavatel dělit se svým zaměstnancem. V typickém pracovním poměru na dobu určitou a na plný pracovní úvazek nese podnikatelské riziko pouze zaměstnavatel. V případě atypických forem zaměstnání a flexibilních forem práce se část podnikatelského rizika přenáší na zaměstnance. V souvislosti s tím se u atypických forem zaměstnání a flexibilních forem práce snižuje nebo zcela mizí rozdíl mezi zaměstnancem vykonávajícím závislou práci a osobou samostatně výdělečně činnou, téměř zaniká možnost dalšího kariérního růstu a zvyšování kvalifikace a v případě ekonomických problémů zaměstnavatele je s atypickým zaměstnancem jako s prvním ukončen pracovní poměr.

Shrneme-li všechna pozitiva atypických forem zaměstnání a flexibilních forem práce podtrhovaná příznivci a všechna negativa zdůrazňovaná odpůrci, jako skutečně nejproblémovější se ukazuje postavení atypického zaměstnance v sociálním systému ve srovnání se zaměstnancem v typickém pracovním poměru. Atypické formy práce a flexibilní formy zaměstnání souvisí často s menším rozsahem odpracovaného času a tedy i s nižší vyplácenou mzdou, tedy následně s nižšími odvody na sociální a zdravotní pojištění a s tím související nižší úrovní sociálního zabezpečení atypických zaměstnanců. Při určitých atypických formách zaměstnání – dohodě o provedení práce (§ 75 zákoníku práce) a dohodě o pracovní činnosti (§ 76 zákoníku práce) – nejsou za určitých podmínek stanoveny daňové a odvodní povinnosti, a proto zaměstnanci nemají nárok na příslušné sociální dávky. Z výše uvedeného vyplývá, že na atypického zaměstnance je částečně

převedeno nejen riziko podnikatelské, ale i nutnost samostatně se postarat o důchodové a sociální zabezpečení³¹².

V souvislosti s využíváním atypických forem zaměstnání a flexibilních forem práce je důležitá i otázka zaměstnatelnosti konkrétních pracovníků. Princip flexicurity předpokládá určitý stupeň flexibility zaměstnance vzhledem k jeho šíři vzdělání a praxe tak, aby se zaměstnanec po ztrátě zaměstnání mohl co nejrychleji zapojit do pracovního procesu. Proti tomu ovšem jde zájem zaměstnavatelů, kteří o vzdělávání a kvalifikační růst svých atypických zaměstnanců nemají zájem, protože předpokládají jejich odchod nebo propuštění a tím i problematickou návratnost nákladů spojených s jejich vzděláním a kvalifikačním růstem. Na atypického pracovníka je tedy přenášena nejen část podnikatelského rizika zaměstnavatele a část spojená se zabezpečením sociálních a důchodových dávek, ale konečně i část spojená s jeho vzděláváním a kariérním růstem.

Snaha o nalezení souladu mezi ochranou funkcí pracovního práva a flexibilitou v rámci atypických forem zaměstnání a flexibilních forem práce vedla k vzniku konceptu interní flexibility, kterým se již nemyslí primárně „jednoduší skončení pracovního poměru“, ale jde hlavně o „míru flexibility zaměstnavatele při nakládání s pracovní silou svého zaměstnance bez nutnosti jeho propuštění“. Interní flexibilita tedy ve svém důsledku spočívá v tom, že je uskutečňována v typickém pracovním poměru s možností volby zaměstnavatele pružně se přizpůsobovat změnám na pracovním a ekonomickém trhu disponibilností pracovní síly (kurzarbeit), změnám organizace práce (přeřazení zaměstnance na jinou práci) a rozvrhování pracovní doby (konto pracovní doby, pružná pracovní doba, nerovnoměrné rozvržení pracovní doby)³¹³.

Je zřejmé, že přes všechna negativa a rizika atypických forem zaměstnání a flexibilních forem práce budou existovat zaměstnanci, kteří vždy upřednostní osobní zájmy a rodinný život před stabilitou a jistotami typického pracovního poměru na dobu určitou a plný pracovní úvazek. Stejně tak je zřejmé, že stejně tak budou existovat zaměstnanci, kteří budou preferovat stabilitu a pevnou pracovní dobu klasického pracovního poměru. Podobně i zaměstnavatelé budou upřednostňovat v některých pracovních pozicích zaměstnance zaměstnávané v typickém pracovním poměru na dobu neurčitou a plný pracovní úvazek a v některých zejména sezonních nebo nárazových

³¹² ŠVEC, Marek. ZAMESTNANEC A FLEXIKURITA – HLADANIE ISTOTY A OCHRANY ZAMESTNANCA V RASTÚCEJ FLEXIBILITE PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOV. ATYPICKÉ ZAMESTNÁVANIE VS. INTERNÁ FLEXIBILITA . COFOLA 2010: the Conference Proceedings, 1. Edition. Brno: Masaryk University. 2010, ISBN 978-80-210-5151-5.

³¹³ tamtéž

pracovních pozicích atypické formy zaměstnání nebo flexibilní formy práce (agenturní zaměstnávání, práce na zvanou).

Snaha o rozšiřování atypických pracovních zaměstnání a flexibilních forem práce na úkor pracovního poměru na dobu neurčitou a na plný úvazek za každou cenu nebo pouze z důvodu, že je to „moderní“, je možné s nadsázkou přirovnat k McDonaldizaci pracovního práva³¹⁴, charakterizované efektivitou – maximálním zrychlením, vypočitatelností – množstvím je známkou kvality, předvídatelností – disciplínou, pořádkem, rutinou, jednoduchostí a kontrolou – úkony a postupy zvládnutelné pouze zaškolenými pracovníky. Atypické formy zaměstnání a flexibilní formy práce nelze považovat za možnou nebo nutnou náhradu nebo konkurenci typického pracovního poměru; půjde vždy jen o jeho více či méně vhodnou alternativu k pracovnímu poměru na dobu neurčitou a plný pracovní úvazek.

4.1 Homeworking

Homeworking (Teleworking, práce z domova, práce konaná mimo pracoviště zaměstnavatele, práce na dálku) se řadí mezi flexibilní formy výkonu práce³¹⁵ a je charakteristický tím, že zaměstnanec buď po celou pracovní dobu, nebo po její část nevykonává závislou práci na pracovišti zaměstnavatele, ale ze svého domova nebo z jiného dohodnutého místa³¹⁶. Dle Českého statistického úřadu práci z domova nabízí více jak 30 % zaměstnavatelů; více jak 15 % zaměstnanců dává přednost možnosti práce z domova před zvýšením mzdy. Možnost práce z domova je považována za jeden z nejžádanějších zaměstnaneckých benefitů³¹⁷. Základní podmínkou úspěšného výkonu práce z domova nebo práce na dálku je vzájemná důvěra a odpovědnost mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Z toho vyplývá, že práce z domova nebo distanční práce je ve většině případů uzavírána mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem individuální dohodou.

³¹⁴ RITZER, George. *McDonaldizace společnosti*. Academia, 2003. ISBN: 80-200-1075-0

³¹⁵ HŮRKA, Petr. *Flexibilní formy zaměstnávání*. s. 79. In: PICHRT, Jan., MORÁVEK, Jakub. (eds.) *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015, 336 s. ISBN 978-80-7478-975-5.

³¹⁶ VRAJÍK, Michal. Na co pamatovat při zavádění práce z domova. *Rands.com ANAG* [on-line] 9. listopadu 2015 [cit. 2016-06-08]. Dostupné z: <http://www.rands.com/pracovni-pravo/napsali-jsme/anag>

³¹⁷ VYHNANOVSKÝ, Ondřej. Práci z domova hrozí zánik. Firmám se kvůli zásahu státu prodraží. *Lidové noviny*. [on-line] 11. září 2016 [cit. 2016-09-12] Dostupné z: http://byznys.lidovky.cz/praci-z-domova-hrozi-zanik-firmam-se-kvuli-zasahu-statu-prodrazi-phk-/firmy-trhy.aspx?c=A160909_134046_firmy-trhy_pave

Homeworking je překládán a definován často nepřesně a z toho mimo jiné pramení nedostatečná ochota jak zaměstnavatelů, tak zaměstnanců více využívat tuto flexibilní formu práce, respektive atypické zaměstnání. V České republice se v personální praxi setkáváme s pojmem „práce z domova“: zaměstnanec pracuje většinu času v místě sídla nebo provozovny zaměstnavatele a pouze někdy mimo tohoto sídla nebo provozovny, zpravidla ve svém bydlišti. Pro práci z domova jsou používána anglická synonyma homeworking, respektive home office. V personální praxi je pojem homeworking užíván v případech, kdy je práce z domova sjednána dohodou³¹⁸. Pojem home office je užíván, když jde o výjimečné, zpravidla krátkodobé události nebo nenadálé potřeby (krátkodobá nemoc – pak je užíván i pojem „sick days“³¹⁹)³²⁰.

Dalším pojmem, který je často spojován s homeworkingem, je „práce na dálku“, v angličtině teleworking (nebo někdy anglická synonyma on line práce, e-working nebo telecomputing). Stejně tak jako v případě homeworkingu zaměstnanci nejsou při práci pro zaměstnavatele v jeho sídle nebo provozovně; rozdíl je v tom, že při své práci používají nejmodernější informační technologie³²¹, které jim umožňují pracovat pro zaměstnavatele nejen ve svém obydlí, ale v podstatě z kteréhokoliv místa na světě. Specifikum teleworkingu spočívá mimo jiné v tom, že například mezinárodní pracovní týmy mohou pracovat v režimu 24/7, přičemž jednotliví zaměstnanci konkrétního mezinárodního týmu pracují v souladu s pracovněprávní legislativou 8 hodin denně a práci si mezi sebou předávají formou sdílení dat. Teleworking je ve skutečnosti zvláštním druhem práce z domova.

V zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, není homeworking ani definován, ani upraven. Zaměstnavatelé se při zavádění homeworkingu často odvolávají na § 317 zákona č. 262/2006 Sb. a jeho možné použití³²², nicméně stejně tak často zapomínají, že dle tohoto paragrafu lze práci z domova nebo na dálku „vykonávat ... v pracovní době, kterou

³¹⁸ Za práci z domova můžeme samozřejmě považovat také domácí výrobu, na které se podílejí lidé zdravotně postižení nebo osoby na rodičovské nebo mateřské dovolené zpravidla formou dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti

³¹⁹ Jedná se o benefit zaměstnavatele, zpravidla 3-5 dní v roce, kdy zaměstnanec nemusí přijít do práce, náleží mu mzda a zpravidla vyřizuje své pracovní záležitosti z domova

³²⁰ DANDOVÁ, Eva., KUBÁLKOVÁ, Petra., SOKAČOVÁ, Linda (ed.), Práce z domova. Praktická příručka k zavádění práce z domova jako nástroje sladění rodiny a práce. Routa. [on-line] listopad 2013 [cit. 2016-09-14] Dostupné z: http://www.rc-routa.cz/media/uploads/rodina_a_prace/prace_zdomova_final_web.pdf

³²¹ tamtéž

³²² § 317 zákoníku práce, č. 262/2006 Sb., je zařazen v hlavě IX: „zvláštní povaha práce některých zaměstnanců ...“ a jeho použití v případě práce z domova je postaveno na zásadě „co není zakázáno, je dovoleno“

si (zaměstnanec) sám rozvrhuje“³²³. V případě, že by pracovní dobu rozvrhoval zaměstnavatel, nelze § 317 použít. Stejně tak je problematické v případě homeworkingu, respektive teleworkingu určení místa výkonu práce. Dle § 34 odst. 1 písm. b) zákoníku práce je určení místa výkonu práce jednou z podstatných náležitostí pracovní smlouvy³²⁴. Nicméně z důvodu § 34 odst. 1 písm. b) je patrné, že zákoník práce předpokládá, že v pracovní smlouvě může být sjednáno současně více míst výkonu práce, kde má být práce vykonávána³²⁵. Je tedy čistě na dohodě zaměstnavatele s konkrétním zaměstnancem, jaké pracovní podmínky si stanoví nad rámec § 317 zákoníku práce, zejména co se týká rozvrhování pracovní doby, prostojů, doby odpočinku, přerušení práce, v případě překážek v práci na straně zaměstnance včetně náhrad mzdy nebo platu. Stejně tak lze individuálně domluvit náhradu mzdy za práci přesčas nebo ve svátek, nebo čerpání náhradního volna.

Vzhledem k absenci definice homeworkingu a jeho úpravě v zákoníku práce je pracovněprávní postavení zaměstnance pracujícího na pracovišti zaměstnavatele a zaměstnance pracujícího z domova nebo na dálku stejné. Absence úpravy výkonu práce z domova nebo na dálku a naopak značná regulace výkonu práce na pracovišti zaměstnavatele v zákoníku práce způsobuje nutnost definovat výkon práce z domova nebo na dálku dohodami se zaměstnanci, kterých se tato forma výkonu práce týká, vnitropodnikovým předpisem, pokyny zaměstnavatele týkající se práce z domova nebo na dálku nebo v kolektivní smlouvě.

Obecně práce z domova, respektive teleworking zahrnuje poměrně vyrovnané a vyvážené benefity jak na straně zaměstnavatele (úspora nákladů na pracovní místo v sídle nebo provozovně), tak na straně zaměstnance (úspora času při cestě do místa výkonu práce, možnost lepší organizace soukromého a pracovního času). Na druhou stranu jsou zde i nevýhody a rizika jak na straně zaměstnavatele (ztížená možnost kontroly práce zaměstnance), tak na straně zaměstnance (odtržení od pracovního kolektivu, zpravidla delší doba práce, než kdyby zaměstnanec pracoval v sídle nebo provozovně zaměstnavatele, nemožnost čerpání některých benefitů – závodní stravování, využívání podnikové školky atp.).

Homeworking má své zásadní odpůrce stejně tak jako nadšené podporovatele. Nejčastější kritika mířící proti zavádění homeworkingu směřuje na otázky problematické

³²³ V připravované novele zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, s předpokládanou účinností od 1. dubna 2017 již toto ustanovení má být vypuštěno; pracovní dobu pro práci z domova nebo na dálku bude moci rozvrhnout jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel.

³²⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, § 34 odst. 1, písm. b

³²⁵ Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, § 34 odst. 1, písm. b „místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce podle písmene a) vykonávána“

kontroly zaměstnanců ve vztahu k vzájemné důvěře mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a nedotknutelnost období. Problematická může být i ochrana firemních dat. Asi největší kritika míří k otázce BOZP a otázce úrazů na domácím pracovišti. Na jedné straně je poukazováno na ochranu soukromí a tedy nemožnost kontrolovat BOZP v místě bydliště pracovníka, na druhou stranu lze poukázat na prevenční povinnost každé osoby počínat si tak, aby se předešlo škodám. Dohoda mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o práci z domova nezbavuje zaměstnavatele povinnosti řádně proškolit zaměstnance, vybavit je ochrannými pomůckami a domluvit systém kontrol v místě výkonu práce, a to jak preventivních, tak v případě úrazu zaměstnance. Silné kritice také podléhá častá nedostupnost zaměstnance a nemožnost okamžité komunikace a opožděná reakce na telefonáty nebo e-maily a absence týmové práce.

Příznivci homeworkingu vyzdvihují nejen benefit pro rodiče malých dětí, spokojenost, snížení fluktuace, nemocnosti a zvýšení produktivity práce zaměstnanců, ale zejména úsporu času při dojíždění do sídla nebo provozovny zaměstnavatele.

Absence právní definice a právní regulace homeworkingu a teleworkingu v zákoníku práce č. 262/2006 Sb. a požadavky Evropské unie na jejich úpravu vedly k tomu, že v současnosti připravovaná novela se touto problematikou bude zabývat. Novela bude zejména požadovat, aby zaměstnavatel hradil ze zákona zaměstnancům pracujícím formou homeworkingu, respektive teleworkingu jejich provozní náklady spojené s prací pro zaměstnavatele, tedy zejména poměrné náklady na internet, počítač a jeho programové vybavení, poměrné náklady na energie a případně náklady na vybavení home office. Zaměstnavatelé jsou proti této úpravě; argumentují tím, že zejména v případě více zaměstnanců pracujících formou homeworkingu nebo teleworkingu by se jejich náklady neúměrně zvýšily a tím by z jejich pohledu tyto atypické formy zaměstnání ztratily smysl. Zaměstnavatelé argumentují zejména tím, že každý jejich zaměstnanec má primárně možnost pracovat v sídle společnosti. Práce z domova nebo teleworking je pouze doplňkem, benefitem, možností, vyjitím vstříc požadavkům zaměstnanců. Přílišná regulace práce z domova, vícenáklady a větší administrativní náročnost mohou snížit vůli zaměstnavatelů povolovat možnost pracovat z domova a vycházet tak vstříc k přáním svých zaměstnanců. Případné přeregulování práce z domova tak může způsobit obcházení zákonné úpravy formou neformálních dohod nebo omezení nabídky práce z domova³²⁶.

³²⁶ VYHNANOVSKÝ, Ondřej., Práci z domova hrozí zánik. Firmám se kvůli zásahu státu prodraží. Lidové noviny. [on-line] 11. září 2016 [cit. 2016-09-12] Dostupné z: http://byznys.lidovky.cz/praci-z-domova-hrozi-zanik-firmam-se-kvuli-zasahu-statu-prodrazi-phk-/firmy-trhy.aspx?c=A160909_134046_firmy-trhy_pave

Novela zákoníku práce č. 262/2006 Sb. by měla také upravit podmínky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. S tím souvisí otázka sjednání dohody zaměstnavatele se zaměstnancem k právu zaměstnavatele mít přístup do obydlí zaměstnance. Stejně tak i zaměstnanec vykonávající práci z domova by měl být školen v oblasti BOZP. Novela navíc počítá i s tím, že upraví, aby nedocházelo k izolaci zaměstnanců pracujících z domova od zaměstnanců pracujících v sídle nebo provozovně zaměstnavatele.

Na práci z domova obecně se lze podívat i z širšího pohledu z pozice zkušeností z praxe, kdy vyvstanou některé problémy, které mohou hovořit proti zavádění práce z domova, respektive k ještě větší regulaci takové formy práce.

Při homeworkingu dochází dříve nebo později k momentu, kdy zaměstnanec pracující z domova začne být ostatními členy domácnosti, zejména když tito sami z nejrůznějších důvodů nechodí do zaměstnání, považován za osobu v domácnosti, tedy osobu, která je trvale k dispozici členům domácnosti. Důsledkem často je, že takový zaměstnanec je nucen konat domácí práce i v době, kdy by měl pracovat pro zaměstnavatele. V takovém případě již nelze hovořit o skloubení soukromého a pracovního času. Vztahy příslušníků domácnosti samozřejmě nelze v pracovním právu regulovat; v praxi se proto ukazuje jako nejvýhodnější provozovat výkon domácí práce po dohodě se zaměstnavatelem buď nepravidelně, nebo pouze některé dny v týdnu.

V České republice, potažmo v Evropské unii se mluví o práci z domova pouze v případě jen některých vybraných profesí. Jako inspirativní by bylo možné považovat úpravu a přístup k homeworkingu a teleworkingu v USA. Ve Spojených státech amerických je rozlišován klasický homework (pro profese administrativní, obchodní, překladatelské a tak podobně jako v Evropské unii), který závisí pouze na individuální dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a v podstatě není vůbec regulován, a takzvaný industrial homework (domácí průmyslová výroba nebo také nazývaný „piecework“ – úkolová práce), který je naopak právně regulován velice přísně. Podle Fair Labors Standard Act (FLSA) – fakticky amerického zákoníku práce – se domácí průmyslovou výrobou rozumí jakákoliv výroba v domácnosti, bytu, pokoji nebo rezidenci pro zaměstnavatele, který domácí průmyslovou výrobu povolí a umožní. Výkon určitých typů domácí průmyslové výroby jsou podle FLSA zakázány, pokud zaměstnavatel předem nezíská certifikaci od ministerstva práce (Department of Labor). Na domácí průmyslovou výrobu se vztahují minimální požadavky na mzdu (minimální mzda), placení přesčasů (1,5násobek základní mzdy) a podrobné vedení záznamů o odpracované době. V rámci

průmyslové domácí výroby nelze zadat vládní zakázku s výhradou Walsh-Healeyova zákona o veřejných zakázkách³²⁷.

Na závěr si neodpustím poznámku týkající se též domácí práce. V mnoha zejména rozvojových zemích je podstatná část výroby nebo subdodávek v posledních deseti letech zajišťována v domácích dílnách, neregistrovaných pracovištích nebo přímo v domácnostech. Práce se přesunula z továren do domácností, což v tomto případě mělo za následek zvýšení podílu nekontrolované a nekontrolovatelné dětské práce. Například v Indii v oděvním průmyslu pracuje v domácích dílnách více jak 90 % dětských pracovníků. V Pákistánu je v rámci domácích prací zaměstnáváno více jak 50 % dětských pracovníků³²⁸.

4.2 Job sharing

Job sharing neboli dělené pracovní místo je považován za jeden z nejmodernějších způsobů flexibilního výkonu práce. Principem job sharingu je práce dvou, případně více lidí, kteří se podílejí na jednom pracovním místě, tedy sdílí společně pracovní náplň a odpovědnost jednoho pracovního místa. Podle odpracované doby zaměstnancům poměrně přísluší jak mzda, tak nárok na dovolenou. Job sharing je založen na týmové spolupráci a je vhodný i pro manažerské nebo specializované pracovní pozice, kde sdílené pracovní místo zahrnuje i více jak 100 % plného úvazku (model 60 % : 60 % nebo 70 % : 70 %) a zaměstnanci si sami po dohodě se zaměstnavatelem rozvrhují pracovní čas, pracovní cíle a pracovní zastoupení. Problém se zaváděním job sharingu může nastat v případě zaměstnavatelů, kteří vykazují headcounts (počet zaměstnanců) místo počtu pracovních úvazků. Ukazuje se, že job sharing je nejúspěšnější v případě, kdy sdílející zaměstnanci mají stejné pracovní i životní ambice a stejnou motivaci. Job sharing v zákoníku práce není upraven, uplatnění závisí na dohodě zaměstnavatele zpravidla se dvěma zaměstnanci. V České republice je job sharing využíván v 7 % firem, v Německu je to až 20 % a ve Velké Británii až 50 % firem³²⁹.

Job sharing je legislativně upraven ve Slovenské republice (§ 49a slovenského zákoníku práce č. 311/2001 Z.z.) a v Německu (§ 13 Arbeitsplatzteilung). Job sharing v České republice v zákoníku práce č. 262/2006 Sb. není upraven, uplatnění závisí na

³²⁷ United States Department of Labor. Special Topic: Informal Subcontracting and "Homework" [on-line] [cit. 09-12-2016] Dostupné z: https://www.dol.gov/ilab/child-forced-labor/step5/step5_6.htm

³²⁸ tamtéž

³²⁹ Fleximetr. Job Sharing. [on-line] [cit. 09-13-2016] Dostupné z: <http://fleximetr.cz/job-sharing>

dohodě zaměstnavatele zpravidla se dvěma zaměstnanci dle principu „co není zakázáno, je povoleno“. V České republice je možné realizovat sdílené pracovní místo v rámci zákoníku práce č. 262/2006 Sb. dle § 80 – kratší pracovní doba, § 39 – pracovní smlouva na dobu určitou, respektive pracovní smlouva na dobu neurčitou, § 76 – dohoda o pracovní činnosti a § 75 – dohoda o provedení práce. V Slovenské republice a v Německu je job sharing definován a upraven přímo v zákoně – zákonná úprava v podstatě představuje návod k vytvoření děleného pracovního místa, přičemž poskytuje prostor pro dohodu zaměstnavatele se zaměstnanci.

Job sharing má v České republice velké možnosti pro rozvoj. Jako určitý limit využívání job sharingu v České republice je možné považovat problémy mezigeneračních střetů, konzervativní myšlení pramenící ze zvyku pracovat na plný úvazek, a fenomén dohod o pracovní činnosti a provedení práce, kterým lidé v České republice dávají přednost před sdílením pracovních míst. Úprava sdíleného pracovního místa – job sharingu – v některé z budoucích novel zákoníku práce by mimo jiné mohla přinést určitý návod nebo osvětu pro zaměstnavatele, že taková atypická forma zaměstnání u nás existuje a jak ji používat³³⁰.

O job sharing se v České republice nejvíce zajímají osoby se zdravotním postižením (46 %) a osoby na mateřské a rodičovské dovolené (54 %). Jako forma práce pro job sharing je nejvyhledávanější kratší pracovní doba a práce z domova. V praxi bývá job sharing realizován v rozmezí 40 až 60 hodin týdně³³¹.

Asi nejproblematictější otázkou v rámci job sharingu je odpovědnost zaměstnance za škodu. Zaměstnavatel často nemůže jednomu ze zaměstnanců na sdíleném místě prokázat zavinění³³². Ze zákoníku práce č. 262/2006 Sb. vyplývá, že „zaměstnavatel je povinen prokázat zavinění zaměstnance ...“ (§ 250 odst. 3). Tuto otázku neřeší ani slovenský zákoník práce č. 311/2001 Z.z., ve kterém je institut děleného pracovního místa legislativně upraven.

³³⁰ FRAŇKOVÁ, Pavla., RAKUŠANOVÁ, Františka., Šimečková, Michaela, Brož, Michal., Job sharing v praxi. Jak zavádět a rozvíjet sdílená pracovní místa. Fleximetr [on-line] 2015 [cit. 09-13-2016] Dostupné z: http://www.fleximetr.cz/storage/app/media/Clanky-PDF/web_bozura_fleximetr_jednostrany.pdf

³³¹ tamtéž

³³² ŠVEC, Marek., Flexicurita pre 21. Storočie – šance a riziká. Kríza pracovného práva. Veda, vydavateľstvo Slovenskej akadémie vied, 2012, - ISBN 978-80-224-1237-7.str. 126, 131

4.3 Interim management

Principem Interim managementu je najmutí interim manažera jako nezávislé a nestranné osoby s cílem zvýšení efektivity firmy a snížení jejich nákladů v pokud možno co nejkratším časovém horizontu. Ač v České republice působí Česká Asociace Interim Managementu a tato flexibilní forma zaměstnání je známá a rozšiřuje se, samotný interim management není legislativně upraven. Zásadní otázka tedy je, na základě jakého smluvního vztahu má interim manažer pro společnost pracovat, zda v pracovněprávním nebo občanskoprávním poměru, tedy zda práce interim manažera má, nebo nemá znaky závislé práce, neboť více jak 90 % interim manažerů pracuje jako OSVČ. Tato problematika je podrobně popsána již v kapitole 3.3 této práce a je zcela zřejmé, že i kvůli výše uvedeným nejasnostem by bylo dobré interim management pracovněprávně, popřípadě občanskoprávně vymezit.

V praxi se interim management střetává s dalšími problémy, které sice přímo s pracovněprávní legislativou nesouvisí, ale mají zásadní vliv na využívání interim managementu. Jak již bylo výše řečeno, interim manažeři jsou najímáni společnostmi zejména z důvodů zefektivnění práce firmy, k snížení nákladů a často i jako krizoví manažeři k záchraně firmy před bankrotem.

První problém interim managementu je samotné postavení interim manažera, který do firmy přichází. Firma ne vždy chápe rozdíl mezi interim manažerem (který je odpovědný za výsledky své práce a často je v postavení kdy firmu i fakticky řídí) a konzultantem (který firmě radí co udělat, ale za své rady odpovědný není a vždy stojí mimo firmu). Velice často je neúspěch interim managementu způsoben tím, že firma si sice najme interim manažera, ale chová se k němu jako ke konzultantovi. V praxi typická situace: interim manažer potřebuje pro zefektivnění a úsporu nákladů udělat nutné personální změny, ale tyto změny podléhají schválení majitele nebo vedení firmy (neboť často jde i o známé majitele nebo vedení firmy). Vzhledem k tomu, že interim manažer odpovídá za výsledek své práce a fakticky je jeho odměna závislá na dosaženém výsledku, jsou kompetenční otázky pro interim manažery zásadní.

Druhým problémem interim managementu je jeho cena, tedy odměna, kterou firma interim manažerovi platí. Firmy často argumentují tím, že za cenu jednoho interim manažera by mohli zaměstnat několik dalších pracovníků. Ale interim management není o tom, zda zaměstnat, nebo nezaměstnat více pracovníků, ale o tom, zda firma dosáhne

určitých cílů v efektivitě, ekonomickém růstu, rozšíření nových trhů a nových výrobků, nebo zda vůbec přežije. Proto cena zkušeného interim manažera je adekvátní tomu, jakých firmou stanovených cílů dosáhne.

Nutno dodat, že interim management, ač v České republice využívaný a reprezentovaný svojí asociací, stále zůstává pro mnohé firmy neznámým pojmem. Přesto lze považovat využívání interim manažerů, zejména těch s mezinárodními zkušenostmi a s takzvaným „vnějším pohledem“ pro českou ekonomiku velmi přínosný.

4.4 On call work

On call work – práce na zavalanou (synonymem v angličtině je on call shift, casual work – příležitostná práce, zero hours contracts, clock-off) je příkladem negativní flexibility, u které pracovní rozvrh určuje výhradně zaměstnavatel dle svých potřeb, přičemž zaměstnanec je nucen se řídit pouze nařízeními zaměstnavatele. Flexibilita v případě on call worku je výhradně v tom, že zaměstnanec je kdykoliv (na zavalání) zaměstnavateli k dispozici.

V případě práce na zavalanou zaměstnavatel nemá povinnost přidělovat zaměstnanci práci; v případě příležitostné práce jde v podstatě také o práci na zavalanou, která je vykonávána při sezonních nebo nárazových pracích a zaměstnavatel může určit minimální a maximální pracovní dobu. V případě zero hours contracts (úvazků bez pracovní doby) zaměstnanci nemají nárok na garanci minimálního počtu odpracovaných hodin. Zaměstnavatel může práci pracovníkovi nabídnout a pracovník může nebo nemusí tuto nabídku práce akceptovat³³³. Ve Velké Británii na základě zero hours contracts pracuje zhruba 1 milion pracovníků a tato forma práce je považována za jednu z nejvíce flexibilních. V řetězci rychlého občerstvení McDonald takto pracuje okolo 90 % pracovníků³³⁴.

K výhodám práce na zavalanou, příležitostné práce a práce bez úvazku pracovní doby pro zaměstnavatele bezesporu patří možnost rychle povolat pracovníky v případě sezonního nebo v některých případech i týdenního nebo denního kolísání potřeby odpracovaného času, v případě pomoci v tzv. peak-time hodinách a jako rychlý zások za jiného pracovníka, respektive vyhnout se placení nadbytečné pracovní síly v období, kdy

³³³ HOUSEMAN, Susan, N., Why employers use flexible staffing arrangements: Evidence from an establishment survey, in *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 55, No. 1, 2001, pp. 149-170

³³⁴ McDonald's ties nine out of 10 workers to zero-hours contracts. *The Guardian*. [on-line] 5. srpna 2013 [cit. 2016-09-17] Dostupné z: <https://www.theguardian.com/business/2013/aug/05/mcdonalds-workers-zero-hour-contracts>

je, byť krátkodobě, nedostatek práce. Nevýhodou pro zaměstnavatele je bezesporu velká fluktuace a pracovníci bez motivace. Z pohledu pracovníků výhody spočívají především v různorodé práci a kratší pracovní době a v relativně snadném přístupu na pracovní trh. Převládají nevýhody pro pracovníky: malá jistota zaměstnání, nepředvídatelná a nepravidelná pracovní doba, nejistota příjmu a nízké mzdy, bez zaměstnaneckých výhod. Práce na zavalanou, dočasná práce a práce bez úvazku pracovní doby je mnohdy považována jako „krátkodobé řešení vytvářející dlouhodobé problémy“³³⁵.

V českém pracovním právu není práce na zavalanou výslovně zakázána; zákaz však vyplývá z díky § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce. Tento zákaz je však možné obejít; zaměstnanec může pracovat v režimu práce na zavalanou nebo dočasné práce, pakliže má se zaměstnavatelem uzavřenu dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti. Práci na zavalanou a příležitostnou práci vyhledávají nejčastěji studenti a důchodci a chápou ji jako přivýdělek. Nejčastěji je práce na zavalanou, příležitostná práce a práce bez úvazku pracovní doby využívá v pohostinství (řetězce rychlého občerstvení), maloobchodu (obchodní řetězce), potravinářské výrobě a službách.

Díky fenoménu organizace práce přístupu k výrobě a službám „just in time“ (právě včas), kde vše je podřízeno aktuální potřebě, tedy výroba a služby pouze na objednávku, v malých objemech, s co nejkratší dobou mezi objednávkou a dodávkou, se požadavky zaměstnavatelů na možnost zaměstnávat pracovníky na zavalanou, příležitostnou práci a práci bez úvazku pracovní doby přesunují i do ostatních oblastí ekonomiky.

Princip „just in time“ v personalistice znamená, že zaměstnavatel dokáže poměrně přesně určit na základě celé řady proměnných (počasí, denní, týdenní roční doba, statistické údaje za minulá období, konání velkých sportovních a kulturních událostí, poptávky atp.) kolik zákazníků v konkrétním časovém okamžiku může očekávat a podle toho povolává příslušný počet zaměstnanců a upravuje délku pracovní doby. V řadě zemí proto vznikl požadavek, aby bylo legislativně zakotveno do pracovněprávních vztahů „předvídatelné plánování“ a „kolísavé plány“. Jako nejčastější byl požadavek, aby zaměstnavatel byl povinen zaměstnance kontaktovat (povolat do práce) nejpozději 24 hodin před zahájením práce. Druhý nejčastější požadavek byl zrušit nepředvídatelnou kolísavou pracovní dobu úplně (s nejčastějším argumentem „jak do 24 hodin zajistit péči o děti). Legislativa by měla zajistit, aby každý pracovník pracující v režimu práce na zavalanou měl měsíční odhad minimálního počtu předpokládaných pracovních hodin,

³³⁵ HOUSEMAN, Susan, N., Why employers use flexible staffing arrangements: Evidence from an establishment survey, in *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 55, No. 1, 2001, pp. 149–170

přičemž bude-li zaměstnavatel požadovat změnu tohoto odhadu v době kratší než 7 dní, respektive v době kratší než 24 hodin, bude pracovníkovi náležet zvýšená odměna ve výši jedno až čtyřhodinové mzdy dle délky směny³³⁶. Legislativně by měla být upravena i situace, kdy pracovník přijde do práce, ale pro její nedostatek je poslán domů (tzv. show up odměna)³³⁷.

Podrobně je problematika práce na zavalanou zpracována v kapitole 3.4 této práce.

4.5 Labor pooling

Labor pooling je v českém pracovním právu překládán a vnímán jako sdružování práce, tedy zaměstnanec je v pracovním poměru u jednoho zaměstnavatele, ale na práci je dle potřeby přidělován více zaměstnavatelům. Primárním cílem přidělování zaměstnance jiným zaměstnavatelům je efektivnější využití fondu jeho pracovní doby v době, kdy by mu z objektivních důvodů (počasí, sezonnost výroby atp.) původní zaměstnavatel nemohl přidělovat práci.

Z pohledu české pracovněprávní legislativy není labor pooling upraven, nicméně v zákoníku práce č. 262/2006 Sb. v § 43a odst. 1 je upraveno dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli s 6měsíčním omezením od vzniku pracovního poměru. § 43a odst. 8 zakazuje zákonnou úpravu dočasného přidělení používat na agenturní zaměstnávání. Důvodem omezení dočasného přidělení v zákonné úpravě je ochrana zneužití tohoto institutu. Zákaz používat institut dočasného přidělení pro agenturní zaměstnávání spočívá v rozdílném postavení dočasně přiděleného zaměstnance a agenturního zaměstnance: práce agenturního zaměstnance je sjednávána na dobu určitou, trvá jen v rámci dočasného přidělení. Dočasně přidělený zaměstnanec se vrací na své původní pracoviště a pracovní náplň a zůstávají mu stejné pracovní a mzdové podmínky.

Přes výše uvedené je v české pracovněprávní praxi nicméně labor pooling poměrně často používán na základě neformálních dohod mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. V praxi jde zejména o sdružení práce mezi zaměstnavateli produkujícími zemědělské suroviny – ovoce, zeleninu atp. a zaměstnavateli, kteří tuto surovinu zpracovávají. Zaměstnanci – bez ohledu na to, u kterého zaměstnance jsou primárně zaměstnáni, pak

³³⁶ AYERS, Lindsay A., Making The Right Call On „On-Call“ Shifts. Law 360 [on-line] 5. května 2015 [cit. 2016-09-17] Dostupné z: <http://www.law360.com/articles/657184/making-the-right-call-on-on-call-shifts>

³³⁷ GOLDSTEIN, Mark, S., HANSEL, Sarah, T., SMITH, Reed., „Predictable Scheduling“ – The Next Big Legislative Trend? Law 360. [on-line] 1. prosince 2015 [cit. 2016-09-17] Dostupné z: <http://www.law360.com/articles/657184/making-the-right-call-on-on-call-shifts>

část roku pracují v zemědělské výrobě při pěstování, ošetřování a sklizni plodin a další část roku mimo vegetační období pak pracují při jejich zpracování.

Rozdílnost mezi vnímáním labor poolu v zahraničí a neformálními dohodami zaměstnavatelů v České republice o dočasném přidělení zaměstnanců je v tom, že zahraniční labor pool je vnímán jako kvalifikovaný zdroj pracovní síly a má za cíl zabezpečit dostatečný počet kvalifikovaných pracovníků pro nárazové nebo sezonní práce, kdežto dočasné přidělování zaměstnanců v České republice primárně řeší využití nepotřebné pracovní síly v určitém časovém období, tedy je vnímáno jako nástroj politiky zaměstnanosti.

Někdy je na místo sdružování práce (labor pooling – zaměstnanec je v pracovním poměru u jednoho zaměstnavatele, ale koná práci pro více zaměstnavatelů, je jim přidělován pro výkon práce) používána modifikace v podobě sdílení zaměstnanců (employee sharing) – zaměstnanec je v paralelním pracovním poměru u více zaměstnavatelů, kteří mu po dohodě přidělují práci.

Labor pooling je podrobněji popsán v kapitole 3.5 této práce.

4.6 Compressed work week

Stlačený pracovní týden je považovaný za inovativní řešení pro skloubení osobního a pracovního života a může být považováno za jednu z forem pružné pracovní doby, která umožňuje prodloužit nebo zkrátit pracovní týden ve prospěch zaměstnavatele i zaměstnance.

Forma práce compressed work week (stlačený pracovní týden) je v praxi často porovnávána s formou práce flexitime (pružnou pracovní dobou) a homeworkem (prací z domova). Ukazuje se, že zaměstnavatelé, mají-li možnost nabídnout všechny tři výše uvedené flexibilní formy práce, dávají přednost stlačenému pracovnímu týdnu. Hlavním důvodem je skutečnost, že v režimu stlačeného pracovního týdne může zaměstnavatel mnohem lépe předvídat, kdy zaměstnanec bude nebo nebude na pracovišti, respektive kdy a kde bude k zastížení. V návaznosti na to je pro zaměstnavatele mnohem snazší plánovat schůzky a koordinovat práci v pracovním týmu. Předvídatelnost práce zaměstnanců pracujících formou stlačeného pracovního týdne ve srovnání se zaměstnanci pracujícími

formou pružné pracovní doby nebo formou práce z domova také snižuje nutnost jejich kontroly³³⁸.

Z pohledu zaměstnance znamená práce na stlačený pracovní týden více času pro rodinu a pravidelné tzv. prodloužené víkendy³³⁹.

V praxi se nejčastěji používají dva modely práce na stlačený pracovní týden. První model 4/10 spočívá v tom, že zaměstnanec pracuje 10 hodin denně po dobu 4 pracovních dnů v týdnu, tedy odpracuje 40 hodin za týden s tím, že má jeden den v týdnu volno. Druhý model 9/80 spočívá v tom, že zaměstnanec odpracuje 80 hodin v průběhu dvou týdnů za 9 dní s tím, že má volný jeden den každé dva týdny. V praxi je oblíbené a využívané kombinovat stlačený pracovní týden s pružnou pracovní dobou, což zaměstnavateli umožní rozšířit čas, po který může zákazníkům nabízet služby nebo výrobky.

4.7 Voucher systém

Voucher systém byl do pracovněprávních vztahů zaveden v Itálii primárně z důvodu podchycení práce na černo při sklizňových nebo nárazových sezonních pracích v zemědělství a tedy zabezpečení odvodů daní a zdravotního a sociálního pojištění a dále z důvodu včasného vyplácení mezd pracovníkům. Jde opět o příklad negativní flexibility: zaměstnanci nemají žádnou smlouvu se zaměstnavatelem, tedy se na ně nevztahují žádná práva (dovolená, nemocenská, výpovědní lhůty, otázky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pracovní pomůcky, nároky v nezaměstnanosti atp.). Zaměstnanec nemůže své postavení nikterak ovlivnit, veškeré výhody z tohoto pracovního vztahu jsou pouze na straně zaměstnavatele. Problém voucher systému spočívá v tom, že nezůstal uplatňován pouze v případě nárazových sezonních prací v zemědělství, ale postupně se začal rozšiřovat i do dalších odvětví, nejprve jako občasná práce v odvětvích s velkým podílem šedé ekonomiky (úklidové práce, hlídání dětí, stavebnictví atp.). V současnosti lze voucher systém použít ve všech odvětvích ekonomiky bez omezení, což vedlo k významnému odklonu zaměstnavatelů od klasických pracovních smluv. Podobné problémy a otázky řeší i jiné země (Německo, Rakousko, Švýcarsko, Velká Británie, Francie, Španělsko), které více či méně voucher systém používají. V podstatě jde o to, zda a jak voucher systém

³³⁸ BEHSON, Scott., Why Compressed Work Weeks Can Be Great for Employees and Employers. [on-line] 3. května 2014 [cit. 2016-09-18] Dostupné z: http://www.huffingtonpost.com/scott-behson-phd/compressed-work-weeks_b_4900635.html

³³⁹ tamtéž

omezit, regulovat nebo zakázat, protože voucher systém sám o sobě černé práci nemůže zamezit (zaměstnavatelé často nakupují poukázky preventivně pro případ kontroly, ale zaměstnanec platí v hotovosti)³⁴⁰.

V českém pracovním právu voucher systém není upraven a v současné chvíli asi ani není důvod ho nějakým způsobem upravovat nebo regulovat. Důvodem je zejména fakt, že v českém pracovním právu v zákoníku práce č. 262/2006 Sb. existují instituty jako dohoda o provedení práce (§ 75) a dohoda o pracovní činnosti (§76), které samy o sobě jsou atypickými formami zaměstnání a poskytují zaměstnancům určitou míru ochrany v pracovněprávním vztahu k zaměstnavateli (podrobně viz kapitola 2.3.6 této práce). Případné použití jakéhosi modifikovaného voucher systému by v České republice připadalo v úvahu v případě pracovníku pracujících v oblasti veřejně prospěšných prací.

Nicméně jako určitá inspirace by mohly být zkušenosti ze zemí jako Belgie, Švédsko, Švýcarsko, Ukrajina, pobaltské státy, kde je voucher systém používán při začleňování dlouhodobě nezaměstnaných zpět do pracovního procesu (Training Voucher jako motivace k rekvalifikaci) nebo při výkonu veřejně prospěšných prací (Service Voucher³⁴¹).

³⁴⁰ GAVIN, Jones. Italy pushed labour flexibility to limit with job vouchers. [on-line] 11. března 2016 [cit. 2016-06-04] Dostupné z: <http://www.cnn.com/2016/03/11/reuters-america-italy-pushes-labor-flexibility-to-limit-with-job-vouchers.html>

³⁴¹ SCHWEGLER-ROHMEIS, Wolfgang., Voucher System: International Experience and Recommendations for Reform Measures in Ukraine. UNDP Ukraine. [on-line] říjen 2014 – březen 2015 [cit. 2016-09-16] Dostupné z: Voucher System Intern Experience Reforms in Ukraine_UNDP_eng_merged-3.pdf

5 Atypické formy zaměstnání de lege ferenda

Existuje celá řada atypických zaměstnání a flexibilních forem práce, které v této práci nejsou popsány a které se vyskytují v různých právních systémech jiných zemí. Je zřejmé, že mnohá atypická zaměstnání a flexibilní formy práce se překrývají, pro mnohá atypická zaměstnání a flexibilní formy práce existuje množství anglických synonym, jejichž více či méně přesný překlad vytváří další, zdánlivě nová nebo jiná atypická zaměstnání nebo flexibilní formy práce. To je způsobeno mimo jiné také tím, že moderní pracovněprávní normy jsou založeny na stále větší autonomii vůle smluvních stran, tady na principu „co není zakázáno, je dovoleno“. Vystává též otázka, zda všechna atypická zaměstnání a flexibilní formy práce lze zahrnout do oblasti závislé práce v pracovněprávních vztazích dle zákoníku práce.

Z výše uvedeného je zřejmé, že snaha upravit, regulovat a definovat veškerá možná atypická zaměstnání a veškeré možné flexibilní formy práce je jednak nereálná a jednak jde proti zásadě „co není zakázáno, je dovoleno“. Zákodníci by se neměli nechat strhnout snahou vytvořit z pracovněprávních předpisů jakési učebnice pracovního práva, ve kterých bude vše definováno, respektive budou dávány návody, jak a o čem se zaměstnavatel se zaměstnancem může nebo má domluvit. Pracovněprávní předpisy by si na druhé straně měly určitě zachovat svoji ochrannou funkci.

Jako úvaha de lege ferenda ve vztahu k atypickým zaměstnáním a flexibilním formám práce lze proto jednoznačně zmínit posílení vyváženosti mezi flexibilitou a jistotou³⁴², nejlépe formou tzv. minimaxu, tedy nikoliv kogentním ustanovením, od něhož se nelze za žádných okolností odchýlit, ale stanovením minimálních, respektive maximálních hranic nebo zárukami minimálního sociálního standardu³⁴³.

Ve vztahu k zavádění atypických zaměstnání a flexibilních forem práce z pohledu de lege ferenda by bylo jistě účelné zefektivnit a posílit kontrolní činnost úřadů práce a inspektorátů práce. V praxi se ukazuje, že problémem při zavádění a používání atypických zaměstnání a flexibilních forem práce není nedostatečná pracovněprávní úprava, ale cílené obcházení současné platné právní úpravy a vytváření vlastních pracovněprávních pravidel zaměstnavatelů s odkazem na to, že na volná pracovní místa čekají další zájemci³⁴⁴.

³⁴² s tím počítá i v současnosti připravovaná novela zákoníku práce

³⁴³ JAKUBKA, Jaroslav. Liberalizace v pracovněprávních vztazích. *Práce a mzda*, 2011, roč. 58, č. 5, s. 21

³⁴⁴ BRUTHANSOVÁ, Daniela. a kol. Vliv pracovního práva na situaci na trhu práce. VUPS. [on-line] březen 2001 [cit. 2016-09-16] Dostupné z: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/Vliprp.pdf>

Za zamyšlení *de lege ferenda* určitě stojí úprava postavení interim manažerů. Interim management jako atypické zaměstnání je na vzestupu jak celosvětově, tak i v České republice. Zde však probíhá neustálá diskuse, zda interim manažer vykonává závislou práci dle § 2 odst. 1 zákoníku práce, nebo jde o práci formou „švarcsystému“. Případná novela zákoníku práce by toto měla vyjasnit.

Za velmi závažné lze také považovat z pohledu *de lege ferenda* vytvoření souladu mezi pracovněprávními a sociálněprávními předpisy. Jde zejména o to, aby na jedné straně kvůli uplatňování atypických forem zaměstnání nebyla vykazována snižující se míra nezaměstnanosti, a aby na druhé straně stále více osob nepadalo do záchranné sítě sociálních dávek a posléze do důchodové chudoby.

5.1 Atypické formy zaměstnání *de lege ferenda* ve vztahu k robotizaci a autonomním rozhodovacím systémům

V souvislosti s atypickými formami zaměstnání *de lege ferenda* je nutné zmínit nástup robotizace autonomními zařízeními s určitým stupněm umělé inteligence a s tím související nutnosti změn soukromoprávních a pracovněprávních vztahů jak zaměstnavatelů, tak i zaměstnanců ve vztahu k robotům majícím schopnost samostatného rozhodování. České právo na nástup autonomních zařízení a robotů není připravené. Skutečnost, že legislativní rámec pro nasazení autonomních robotických zařízení chybí a diskuze na toto téma není pouze futuristické snění; absence právní úpravy byla několikrát vyjádřena například zastupiteli hlavního města Prahy a pracovníky Dopravního podniku hlavního města Prahy na jednáních o přípravě linky D pražského metra, kde mají jezdit samořiditelné autonomní soupravy.

Odborníci předpokládají, že do roku 2025 budou roboti schopni nahradit jednu třetinu v současnosti tradičních pracovních profesí ³⁴⁵. S příchodem digitalizace a robotizace a nástupem technologické revoluce Průmysl 4.0 je diskutován jednak možný nárůst nezaměstnanosti a nerovnosti, jednak nutnost pracovat spolu s tzv. kolaborativními roboty. Před možným nárůstem nezaměstnanosti varují hlavně odbory; předseda českomoravské konfederace odborových svazů Josef Středula předpokládá, že se robotizace může dotknout zhruba padesáti procent pracovních míst, zejména v dopravě,

³⁴⁵ HERNAES, Christoffer. O., Artificial Intelligence, Legal Responsibility And Civil Rights [on-line] 22. August 2015 [cit. 2017-02-06]. Dostupné z: <https://techcrunch.com/2015/08/22/artificial-intelligence-legal-responsibility-and-civil-rights/>

logistice a při výkonu málo kvalifikované práce. Naopak nově mohou vzniknout specializované profese obsluhující sektor robotizace³⁴⁶. Nutnost vzájemné spolupráce zaměstnanců a robotů v etapě technologické revoluce Průmysl 4.0 vyplývá ze stále častějšího zavádění robotů s určitým stupněm umělé inteligence, tedy robotům s možností samostatného, autonomního rozhodování. Jinými slovy, bude nutné se připravit na dobu, kdy autonomně se rozhodující roboti nahradí lidské zaměstnance a sami budou pracovat u strojů³⁴⁷. Roboti jsou obecně mnohem lepšími zaměstnanci než lidé; zaměstnavatel nemusí řešit pracovní dobu a dobu odpočinku, bezpečnost a ochranu zdraví při práci, překážky v práci na straně zaměstnance, dovolenou, péči o zaměstnance, odborové organizace a kolektivní vyjednávání a tlak na zvyšování mzdy. Roboti mají obecně mnohem lepší produktivitu práce a jako investice představují pro zaměstnavatele možnost uplatnit daňovou výhodu prostřednictvím zrychleného odpisu³⁴⁸. Chybí jim však morálka a emoce.

Robotizace zcela určitě nezpůsobí masovou nezaměstnanost; je ale pravděpodobné, že lidé budou mít více času na mimopracovní aktivity v tzv. post-pracovní ekonomice³⁴⁹. Diskutuje se model 6hodinové pracovní doby nebo model 4denního pracovního týdne a s tím související nastavení spravedlivého systému rozdělování odměny za práci (např. model minimálního zaručeného příjmu). Nově lidé začnou komunikovat se stroji, jako by roboti byly lidé (telefony Apple se svoji osobní asistentkou Siri – původně byl tento systém navržen pro účely čtení, psaní a odesílání mailů v době řízení auta). Je akcentována potřeba zabezpečit, aby se autonomní roboti „nenaučili“ dělat špatné věci – škodit, jednat protizákonně (robot objedná na internetu drogu; je trestně odpovědný?), nebýt rasistický (skenování fotografií lidí a jejich posuzování podle barvy pleti – kontrola na letištích), mít dostatečnou ochranu a zabezpečení proti nezamýšleným důsledkům (zlepšení stavu životního prostředí snížením lidské populace)³⁵⁰. Diskutovány jsou i otázky morálky, etiky, humanismu a jak a zda vůbec autonomní roboty tomuto chování „učit“. Velice důležitou diskutovanou otázkou je i to, jak se autonomní roboti mají nebo mohou

³⁴⁶ KAZDOVÁ, Alena., Robot vs. člověk - jak budeme v digitální éře spolupracovat? [on-line] 14. prosince 2016 [cit. 2017-02-06] Dostupné z: <http://modernizaci.ihned.cz/c1-65553860-robot-vs-clovek-jak-budeme-v-digitalni-ere-spolupracovat>

³⁴⁷ KNÍŽEK, Martin., Musíme zajistit, aby se stroje dohodly, říká průkopník čtvrté průmyslové revoluce Mařík [on-line] 25. července 2016 [cit. 2017-02-06] Dostupné z: <http://archiv.ihned.cz/c1-65344570-musime-zajistit-aby-se-stroje-dohodly>

³⁴⁸ KOHOUT, Pavel., Vezmou vám roboti práci? FINMAG [on-line] 2. května 2016 [cit. 2017-02-06] Dostupné z: <http://finmag.penize.cz/ekonomika/311004-vezmou-vam-roboti-praci>

³⁴⁹ BOSSMAN, Julia., Top 9 ethical issues in artificial intelligence. World Economic Forum. Davos 2017 [on-line] 21. October 2016 [cit. 2017-02-07] Dostupné z: <https://www.weforum.org/agenda/2016/10/top-10-ethical-issues-in-artificial-intelligence/>

³⁵⁰ tamtéž

chovat v případě okolností vylučujících protiprávnost, respektive mají nebo mohou mít roboti lidské vlastnosti a mají nebo mohou rozhodovat, co je dobro a co je zlo³⁵¹? (Modelovým příkladem k morálnímu způsobu jednání autonomního zařízení může být matka zvířete, která sežere menší mládě a dá lepší šanci na přežití většímu mláděti. Podobně složité by bylo rozhodování samořiditelného automobilu, který by v krizové situaci měl rozhodnout, zda přednostně chránit svého pasažéra a raději zabít několik lidí vně automobilu, nebo raději chránit vnější okolí při bezprostředním ohrožení pasažéra.)

Automatizaci (stroj–automat ovládající soubor několika pohybů ramene stroje u montážní linky popsany matematickým algoritmem; stroj–automat je neustále plně pod kontrolou svého vlastníka, když se dostane do krizové situace, tak se vypne) nahrazuje robotizace (stroj–robot je podobně jako stroj–automat primárně naprogramován matematickým algoritmem, na rozdíl od stroje–automatu je schopen řešit více či méně složité situace, pamatovat si úspěšná i neúspěšná řešení a ze statistiky řešení se „učit“ a „opravit“ nebo „přepsat“ primárně naprogramovaný matematický algoritmus, což mu umožňuje chovat se autonomně (statistické rozhodování) a sdílet své „naučené zkušenosti“ s ostatními roboty.

Zamyslíme-li se hlouběji nad výše uvedeným vývojem v rámci technologické revoluce Průmysl 4.0, musíme si položit otázku, zda a jak je právo připraveno na nástup robotizace a umělé inteligence³⁵². Mluvíme-li o používání autonomních robotů s „naučenou“ umělou inteligencí, první věc, kterou je nutné diskutovat, je vlastnictví uživatelských dat a podmínky, respektive souhlas s jejich sdílením s dalšími uživateli – majiteli stejných robotů. Výrobce robota v podstatě pouze umožní uživateli robota přístup k naprogramované platformě umělé inteligence. Aby bylo možné skutečně umělou inteligencí a tedy autonomní rozhodování využívat, bude muset robot určitý čas shromažďovat a vyhodnocovat data a následně je využívat v rámci úpravy původního naprogramovaného algoritmu. Je evidentní, že již samotné shromažďování, zpracování a využívání uživatelských dat robotem musí být upraveno zákonem – roboty budou zpracovávat celou řadu citlivých údajů (zdravotních, výrobních, technických, osobních atp.); uživatel bude muset navíc vyhovět požadavku na obranu proti hackerům – hackerský přepis softwaru robota by mohl vést k nedozírným následkům.

³⁵¹ JAVŮREK, Karel., Roboti budoucnosti s morálkou a etikou člověka. Živě.cz [on-line] 17. května 2014 [cit. 2017-02-07] Dostupné z: <http://www.zive.cz/clanky/roboti-budoucnosti-s-moralkou-a-etikou-cloveka/sc-3-a-173723/default.aspx>

³⁵² DOROTHEOU, Emily., Is the law ready for artificial intelligence? LawCareers.net [on-line] 28. června 2016 [cit. 2017-02-06] Dostupné z: <http://www.lawcareers.net/Information/BurningQuestion/Olswang-LLP-Can-a-robot-be-responsible-when-it-makes-a-mistake-AI-and-the-law>

Další důležitou věcí, kterou je nutné diskutovat, je otázka, kdo je vlastníkem duševního vlastnictví. Programátor je zodpovědný za vytvoření platformy, na základě které se uplatní později rozvinutá umělá inteligence. Nelze však předpokládat, že vlastnictví základního algoritmu robota se automaticky rozšíří na robota, který na základě svých nashromážděných dat, byť na naprogramované platformě, získal unikátní schopnosti, které jeho uživatel využívá. Jinými slovy, robot sám si určí, jaké bude mít svoje finální schopnosti a jak autonomně se bude moci chovat. Otázka posouzení je, zda schopnosti robota jsou dílem odvozeným od platformy tohoto robota, takže programátor má právo na vlastnictví jeho schopností, nebo jsou schopnosti robota vytvořeny zcela nezávisle na programátorovi a vlastníkem schopností robota je jeho uživatel, neboť on poskytl robotovi uživatelská data k vytvoření jeho následných schopností. Nabízí se i možnost pracovat s myšlenkou, že vlastníkem duševního vlastnictví může v určité situaci, kdy robot bude „myslet na sebe“, být sám robot.

Nejdůležitější diskutovanou otázkou při použití autonomních robotů je odpovědnost³⁵³, kterou mají jak výrobce, tak uživatel, a kterou se budou oba snažit omezit v případě, že dojde ke škodě. V českém soukromém právu nyní platí obecně, že za škodu, která byla způsobena věcí, odpovídá ten, kdo má mít dohled nad věcí – uživatel; nelze-li uživatele určit, pak vlastník věci³⁵⁴. Za škodu způsobenou vadou výrobku odpovídá výrobce³⁵⁵. Čeští právníci se v současnosti přiklánějí k posílení odpovědnosti výrobce, respektive odpovědnosti ze zákona pojištěného majitele autonomního robota. Smutnou skutečností zůstává, že české právo se zatím problematice autonomních zařízení a robotizace vyhýbá a spoléhá více či méně na to, že nová pravidla připraví Evropská unie a Česká republika je poté promítne do svého právního řádu³⁵⁶.

Je zřejmé, že v tomto případě bude nutné právní rámec odpovědnosti při použití autonomního robota revidovat, správně odpovědnost přiřadit, respektive rozdělit riziko mezi výrobce autonomního zařízení a jeho uživatele. Určení odpovědnosti v případě škod způsobených používáním autonomních zařízení – robotů bude o to složitější, o co menší bude možnost výrobce nebo uživatele kontrolovat autonomnost takového zařízení nebo robota. Nabízí se otázka, zda v případě vysokého stupně autonomie, kdy výrobce ani uživatel nemohou předvídat chování robota, nebude spravedlivější, aby za svoje chování

³⁵³ obecně je myšlena objektivní odpovědnost

³⁵⁴ Zákon č. 89/2012 sb., občanský zákoník § 2937 odst. 1

³⁵⁵ Zákon č. 89/2012 sb., občanský zákoník § 2939 odst. 1

³⁵⁶ JANUŠ, Jan., Kdo ponese odpovědnost za jednání robotů? Lidovky.cz [on-line] 26.srpna 2018 [cit. 2017-02-07] Dostupné z: http://ceskapozice.lidovky.cz/kdo-ponese-odpovednost-za-jednani-robotu-fpb-/tema.aspx?c=A160825_012009_pozice-tema_lube

byl odpovědný sám robot. V takovém případě se uvažuje i o úpravě a právní definici „osoby“ (elektronická osoba, e-osoba, i-osoba), která se vytvořila sama elektronicky³⁵⁷. Takováto umělá elektronická osoba, měla-li by být odpovědná za svá rozhodnutí a činy, by pravděpodobně musela být registrována a pojištěna, aby mohla platit odškodnění poškozeným stranám³⁵⁸. Každopádně stanovení viny, regulace odpovědnosti a předvídatelnost chování bude muset zajistit spravedlivou ochranu jak výrobců robotů, tak jejich uživatelů s tím, že by neměly být omezovány nové inovace.

V souvislosti se zaváděním autonomních robotů je velice zajímavé sledovat i další otázky interakce právních regulací virtuálního světa a skutečného světa zákonných ustanovení a posouzení legálních hranic mezi těmito dvěma světy. Klasickým příkladem takového střetu je srážka samořiditelného vozu na křižovatce s vozem, který projel tuto křižovatku na červenou a byl řízen opilým řidičem³⁵⁹.

Stěžejní nastolená otázka tedy je: jaký by měl být stroj se svou vlastní umělou inteligencí a autonomním rozhodováním mimo kontrolu člověka. Jestliže by takovýto stroj měl mít právní odpovědnost za své činy, pak by měl mít i svoji fyzickou, právní a digitální identitu podobnou identitě lidské bytosti. Při posuzování výše uvedeného stroje jsme velmi často omezováni tradičním vnímáním světa, kdy si robota představujeme pouze jako umělou napodobeninu člověka. Jako robot však může fungovat i sebevědomá virtuální digitální bytost s umělou inteligencí umístěná uvnitř distribuované výpočetní sítě³⁶⁰ a komunikující s autonomními digitálními nebo fyzickými zařízeními mimo tuto síť Machine to Machine (M2M) system³⁶¹. To znamená, že pro právní regulaci robotů pohybujících se v globálním digitálním prostředí bude nutné nastavit globální právní prostředí.

³⁵⁷ DOROTHEOU, Emily., Is the law ready for artificial intelligence? LawCareers.net [on-line] 28. června 2016 [cit. 2017-02-06] Dostupné z: <http://www.lawcareers.net/Information/BurningQuestion/Olswang-LLP-Can-a-robot-be-responsible-when-it-makes-a-mistake-AI-and-the-law>

³⁵⁸ tamtéž, hovoří se i o určité formě omezení svéprávnosti elektronické osoby v případě, že by byla infikována virem

³⁵⁹ LEA, Gary., Who's to blame when artificial intelligence systems go wrong? The Conversation [on-line] 16. August 2015 [cit. 2017-02-07] Dostupné z: <http://theconversation.com/whos-to-blame-when-artificial-intelligence-systems-go-wrong-45771>

³⁶⁰ HERNAES, Christoffer. O., Artificial Intelligence, Legal Responsibility And Civil Rights [on-line] 22. August 2015 [cit. 2017-02-06]. Dostupné z: <https://techcrunch.com/2015/08/22/artificial-intelligence-legal-responsibility-and-civil-rights/>

³⁶¹ WENDEHORST, Christiane., Robotics, Artificial Intelligence, and Machine to Machine (M2M) Contracts. Universität Wien [on-line] European Parliament, Brussels, 21 April 2016 [cit. 2017-02-09] Dostupné z: <https://polcms.secure.europarl.europa.eu/cmsdata/upload/3aee1b67-2e88-4481-ba51-41236bdb982e/1Wendehorst.pdf>

Umělá inteligence a zařízení mající schopnost ji využívat k autonomnímu, na člověku nezávislému rozhodování v nejbližší době vyvolá nejen mnoho otázek technických, etických, filozofických, ekonomických, sociálních, ale i politických. Právo by mělo aktivně vstoupit do diskuse o nesporných výhodách i potencionálních nebezpečích autonomních robotů a definovat a ukotvit jejich místo v právním řádu tak, abychom z nasazení autonomní robotů nebyli nepřekvapeni.

Rychlý nástup autonomních zařízení si uvědomil i Výbor Evropského Parlamentu pro právní záležitosti schválením prvního návrhu právní úpravy výroby a chování robotů s umělou inteligencí³⁶². Návrh obsahuje striktní požadavek sebedestrukčního mechanismu robota pro případ nouze nebo pro případ vymknutí se jakékoliv kontrole a stanovuje tři základní pravidla pro výrobu, programování a používání autonomních robotů:

- 1) Autonomní robot nesmí ublížit člověku (nebo svojí nečinností způsobit, aby člověku bylo ublíženo)
- 2) Autonomní robot musí respektovat příkaz člověka s absolutní výjimkou, kdy příkaz by byl proti pravidlu 1)
- 3) Autonomní robot se sám musí chránit před poškozením s výjimkou, kdy by se tak dělo v rozporu s pravidlem 1) a 2)

K dalším požadavkům, ze kterých by se mělo vycházet, je zákonné pojištění, placení plateb analogických s daněmi, popřípadě sociálním a zdravotním pojištěním. Výbor Evropského Parlamentu pro právní záležitosti se také shodl na tom, že autonomní roboti by měli mít status „elektronická osoba“. Nabízí se otázka, zda v případě právní definice „elektronické osoby“ v soukromém právu bude možné takovou osobu „zaměstnat“, zda a jak bude moci „vykonávat“ pro zaměstnavatele „závislou práci“ a například zda bude možné autonomní roboty „zaměstnávat“ agenturně.

Nástup autonomní robotizace se tak může dotknout jak zákoníku práce č. 262/2006 Sb., tak zákonu o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., i zákonu o kolektivním vyjednávání č. 2/1991 Sb.

Výbor Evropského Parlamentu pro právní záležitosti doporučil založit Evropskou Agenturu pro robotiku a umělou inteligenci, která by se mimo jiné měla zabývat odpovědností a bezpečností při používání autonomních robotů a jejich vlivu na pracovní

³⁶² DELVAUX, Mady., Robotics will bring about a revolution. European Parliament News. [on-line] 22. April 2015 [cit. 2017-02-09] Dostupné z: <http://www.europarl.europa.eu/news/en/news-room/20150422STO43701/mady-delvaux-robotics-will-bring-about-a-revolution>

trh včetně nových modelů zaměstnanosti a zaměstnávání a úprav daňového a sociálního systému ve vztahu k autonomní robotice³⁶³.

³⁶³ LIETZEN, Iina., Robots: Legal Affairs Committee calls for EU-wide rules. European Parliament News [on-line] press release 12. January 2017 [cit. 2017-02-09] Dostupné z: <http://www.europarl.europa.eu/news/en/news-room/20170110IPR57613/robots-legal-affairs-committee-calls-for-eu-wide-rules>

Závěr

Jak Česká republika, tak i celá Evropská unie usiluje o vytvoření stabilní, konkurenceschopné ekonomiky. Jedním z nástrojů, jak dosáhnout tohoto záměru, je funkční pracovní trh, aktivní politika zaměstnanosti a orientace na vzdělanostní ekonomiku. K naplnění těchto cílů mimo jiné přispívají i atypické formy zaměstnání a flexibilní formy práce. Kromě toho atypické formy zaměstnání a flexibilní formy práce umožňují lépe spojit pracovní, soukromý, rodinný život a případné zdravotní komplikace zaměstnanců s požadavky zaměstnavatelů. Nutnost flexibility v pracovním právu a na pracovním trhu je často diskutované téma s velkým potenciálem rozvoje v blízké budoucnosti.

Atypické formy zaměstnávání a flexibilní formy práce určitě nejsou všelékem na nezaměstnanost, zvláště proto, že do budoucna musíme počítat spíše s úbytkem pracovních míst³⁶⁴. Iniciativa Průmysl 4.0, respektive čtvrtá průmyslová revoluce zdůrazňuje zvýšení podílu robotizovaných operací³⁶⁵. Do roku 2030 by podstatná část výrobní kapacity v obuvnickém a textilním průmyslu měla být robotizována. Robotizace na jedné straně umožní návrat výroby zpět do Evropy a Severní Ameriky, na druhé straně ohrozí dle jednotlivých zemí 50–70 % dělnických míst (v obuvnickém a textilním průmyslu 86–88 %)³⁶⁶. Někdy se o budoucnosti v marketingové terminologii hovoří o Kapitalismu 4.0, respektive o Demokracii 4.0³⁶⁷. Přes období pracovních povinností a přes ideu plné zaměstnanosti se svět se postupně ubírá k výsadě mít možnost pracovat³⁶⁸ a rozbíhá se neformální diskuse o nepodmíněném základním příjmu^{369, 370} jako

³⁶⁴ MAREŠ, Petr. Od práce emancipující k práci mizející. Sociologický časopis/Czech Sociological Review, Praha, Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2004, Vol. 40, No. 1–2, str. 37–48, 0038-0288.

³⁶⁵ KORBEL, Petr. Roboti místo lidí: Průmyslová revoluce 4.0, Ekonom č. 20, 2015, str. 38–40.

³⁶⁶ HORÁČEK, Filip., Roboti mění pracovní trh, obživu mohou vzít milionům dělníků v Asii.

ekonomika.idnes.cz [on-line] 22. července 2016 [cit.: 2016-07-27] Dostupné z: http://ekonomika.idnes.cz/roboti-mohou-vzit-praci-milionum-delniku-v-asii-fi0/-eko-zahranicni.aspx?c=A160722_174814_eko-zahranicni_fih

³⁶⁷ KLESLA, Jan., Prezidentské volby v USA: Demoverze demokracie budoucnosti. ceskapozice.lidovky.cz [on-line] 20. července 2016 [cit.: 2016-07-20] Dostupné z: http://ceskapozice.lidovky.cz/prezidentske-volby-v-usa-demoverze-demokracie-budoucnosti-p4k-/tema.aspx?c=A160718_160951_pozice-tema_lube

³⁶⁸ PICHRT, Jan. Některé aspekty atypických zaměstnání a zaměstnanosti z pohledu individuálního i kolektivního pracovního práva. Str. 13. In: PICHRT, Jan., MORÁVEK, Jakub. (eds.) Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti? Praha: Wolters Kluwer, 2015, 336 s. ISBN 978-80-7478-975-5.

³⁶⁹ FRANCOVÁ, Pavla. Když nikdo nebude muset pracovat. Hospodářské noviny, 2.9.2014, str. 10-11.

³⁷⁰ HRUBEC, Marek., BRABEC, Martin. Základní příjem pro všechny. A2 [online]. Roč. 2008, čís. 14 [cit. 2013-04-11]. Dostupné z: <http://www.advojka.cz/archiv/2008/14/zakladni-prijem-pro-vsechny>

o formě všeobecné sociální dávky. Globálním trendem mladých lidí je upřednostnit smysl života před finančním úspěchem³⁷¹.

V praxi jsou atypické formy zaměstnání a flexibilní formy práce nejčastěji zmiňovány v souvislosti s problematikou nezaměstnanosti a příznivým vlivem těchto forem zaměstnání a práce na její snižování. Ostatně každý politik v každém veřejném vystoupení nezapomene zmínit snížení nezaměstnanosti jako svůj osobní přínos a úspěch a zvýšení nezaměstnanosti jako neúspěch těch druhých. Snižování nezaměstnanosti je jedním ze stěžejních bodů všech volebních programů každé politické strany nebo hnutí a následně dosažené procento nezaměstnanosti ve volebním období je základním kritériem pro posouzení úspěšnosti každé vlády. Atypické formy zaměstnání a flexibilní formy práce samy o sobě zaměstnanost nesnižují, nicméně mají vliv na zaměstnanost tím, že nenarůstá počet nezaměstnaných³⁷².

Atypické formy zaměstnání a flexibilní formy práce se stále více uplatňují již nyní na českém i zahraničním pracovním trhu a v budoucnu lze předpokládat jejich ještě větší význam.

Přesto využívání atypických forem zaměstnání a flexibilních forem práce v České republice vyplývající ze statistických údajů není ještě tak časté, jako je tomu v zahraničí. Málo se využívají zejména ty atypické formy zaměstnání a flexibilní formy práce, které požadují sami zaměstnanci. Příkladem takové atypické formy zaměstnání je práce na částečný úvazek, v České republice využívaný pouze asi 5 % pracovníků, přičemž v Evropské unii se toto číslo blíží 20 %. Nízké využití práce na kratší pracovní dobu nebo na částečný pracovní úvazek přetrvává i přesto, že zákoník práce v § 241 odst. 2 stanoví přímo povinnost zaměstnavatele vyhovět žádosti o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby ženě pečující o dítě mladší 15 let, těhotné ženě nebo osobě pečující dlouhodobě o osobu závislou, nebrání-li tomu provozní důvody. Naopak mnohem více jsou využívány atypické formy zaměstnání a flexibilní formy práce, které vyžadují zaměstnavatelé. Typickým příkladem je práce na směny jako tradiční způsob rozvržení pracovní doby.

Důvody nižšího využívání atypických forem zaměstnání a flexibilních forem práce jsou jednak v praxi nejčastěji používaná zaměstnání na dobu neurčitou a na plný úvazek

³⁷¹ GORMAN, China. The Global Workplace 2030. [on-line] January 28, 2015. [cit. 2016-05-30]. Dostupné z: <http://www.greatplacetowork.com/events-and-insights/blogs-and-news/2883-the-global-workplace-of-2030>

³⁷² DOUŠOVÁ, Jana. Několik poznámek ke zkrácenému pracovnímu úvazku, sdílenému zaměstnání a práci z domu z pohledu subjektů pracovněprávních vztahů. Str. 134. In: PICHRT, Jan., MORÁVEK, Jakub. (eds.) Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti? Praha: Wolters Kluwer, 2015, 336 s. ISBN 978-80-7478-975-5.

a jednak systém sociálního zabezpečení, který je v České republice nastaven tak, že pracovníci někdy ztrácí jakoukoliv motivaci hledat si zaměstnání.

Důležitý důvod nevyužívání atypických forem zaměstnání a flexibilních forem práce zejména u nízkopříjmových skupin obyvatel spočívá v tom, že úroveň minimální mzdy je nastavena tak, že místo atypických legálních forem zaměstnání vyhledávají nelegální práci i s vědomím rizika, že nelegální formy zaměstnání a práce stát citelně postihuje. Bohužel stále jsou zaměstnavatelé, kteří kvůli „snížení nákladů“ nebo z prosté neznalosti pracovněprávní problematiky raději než atypickou formu zaměstnání nebo flexibilní formu práce nabízejí nelegální „zaměstnání“, ať už v rámci švaresystému, nebo práci „za hotové“.

Dalším podstatným důvodem, který nepomáhá více využívat atypické formy zaměstnání a flexibilní formy práce, je nízká, respektive žádná informovanost a z toho plynoucí povědomí, že atypické formy zaměstnání jsou spojovány s dočasnou a hlavně neplnohodnotnou prací mimo pracovní poměr, o kterou nemá nikdo zájem. Setkáváme se ovšem i s opačným přístupem zaměstnavatelů, kteří z neznalosti nechtějí vyhovět zaměstnancům s poukazem na to, že práce jejich zaměstnanců nebude dostatečně efektivní, kvalitní a pod kontrolou. Řešením může být nejen větší osvěta a propagace atypických forem zaměstnávání a flexibilních forem práce ze strany Ministerstva práce a sociálních věcí, ale též i finanční a daňová motivace zaměstnavatelů, aby pracovali s atypickými formami zaměstnání.

A konečně k většímu rozšíření atypických forem zaměstnání a flexibilních forem práce přispívá pracovněprávní legislativa, která by neměla být samoučelná, ale měla by citlivě reagovat na situaci na pracovním trhu a poskytnout co největší prostor k zaměstnávání všech osob a podnítit zaměstnavatele hledat možnosti jejich pracovního uplatnění. Žádoucí by bylo některé atypické formy zaměstnání a některé flexibilní formy práce legislativně upravit, zjednodušit, respektive stanovit mantinely (minimální standardy), ve kterých by se tyto pracovněprávní vztahy s ohledem na ochrannou funkci pracovního práva měly v rámci smluvní autonomie pohybovat.

Ve své rigorózní práci jsem se snažil popsat a následně analyzovat i takové atypické formy zaměstnání a flexibilní formy práce, které na českém trhu práce v praktickém používání nejsou ještě úplně známé a zažité nebo se ještě nepoužívají. Na atypické formy zaměstnání a flexibilní formy práce jsem se pokusil nahlédnout jak ze strany zaměstnavatelů (kteří vždy uvítají snahu o zvýšení volnosti a flexibility zákoníku

práce), tak i ze strany zaměstnanců, respektive odborových orgánů³⁷³, které zaměstnance v pracovněprávních otázkách zastupují (kteří se k atypickým formám zaměstnání a flexibilním formám práce stavějí vesměs konzervativně bez ohledu na možné výhody pro zaměstnance). Pracovní právo by tak mělo vymezovat, upravovat a regulovat rámec pro atypické zaměstnání a výkon flexibilních forem práce a současně uchovat svoji ochrannou funkci ve vztahu k zaměstnancům. Jinými slovy jde o to, aby pracovní právo stanovilo určitou rovnováhu mezi možnostmi zaměstnavatelů a zaměstnanců domlouvat si individuální pracovněprávní vztahy s požadavkem na ochranu zaměstnanců například formou minimálních pracovněprávních standardů, a to bez ohledu na to, zda o takovou ochranu zaměstnanci obecně stojí.

Za řešení by určitě stálo řešení zneužívání situace, kdy zaměstnavatelé nemusí v rámci dohod konaných mimo pracovní poměr předem rozvrhovat pracovníkům výkon práce písemným rozvrhem; to umožňuje využívat pracovníky pracující na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr k práci na zavalanou – on call work. V mnoha zemích je práce na zavalanou právně definována a upravena, zejména co se týče minimální doby, kdy zaměstnanec musí být informován před nástupem do práce, minimální doby, za kterou bude po zavolání do práce odměněn a minimální mzdy, která mu po zavolání do práce náleží. Potřeba práce na zavalanou se zvyšuje zejména ve službách; ustanovení § 84 zákoníku práce však práci na zavalanou u pracovního poměru na základě pracovní smlouvy de facto neumožňuje.

K zamyšlení by také určitě stálo zjednodušení poměrně složitých předpisů a často se měnících parametrů v oblasti daní a odvodů u dohod konaných mimo pracovní poměr hlavně s ohledem k využívání dohod jako příležitostného zaměstnání, přivýdělků nebo druhého pracovního poměru s kratší pracovní dobou.

Atypické formy zaměstnání a flexibilní formy práce volí nejčastěji osoby pečující o děti nejen proto, aby mohly lépe skloubit pracovní a rodinné povinnosti, ale hlavně proto, aby si udržely kontakt se zaměstnavatelem a oborem, který vystudovaly nebo ve kterém se vyučily. Jasným omezením pro využívání atypických forem zaměstnání matkami na mateřské dovolené je § 16 zákona č. 187/2006 o nemocenském pojištění, který stanoví, že „pojištěnec nemá nárok na výplatu nemocenského, peněžité pomoci v mateřství a ošetrového za dobu, po kterou“ §16 písm. a: „vykonává v pojištěné činnosti, ze které tyto dávky náleží, práci nebo osobně vykonává samostatnou výdělečnou činnost“ a § 16 písm. b: „mu náleží podle zvláštních právních předpisů ze zaměstnání,

³⁷³ CMKOS. Flexibilní formy zaměstnávání a sociální dumping [on-line]. 2006 [cit. 2016 – 07 - 06]. Dostupné z: <http://archiv.oskovo.cz/Kovo/2008/Rizik/d02.pdf>

z něhož tyto dávky náleží“. To znamená, že matka na mateřské dovolené nesmí pro svého zaměstnavatele vykonávat práci stejného druhu, z níž dávka náleží, byť v omezeném rozsahu³⁷⁴.

V práci jsou rozebrány zejména některé méně známé formy zaměstnání a formy výkonu práce, které vykazují atypické a flexibilní prvky z pohledu výhodnosti pro zaměstnavatele i pro zaměstnance, a je poukázáno na možná úskalí při jejich používání. Je nutné zdůraznit, že ne všechny flexibilní formy zaměstnávání a ne všechny flexibilní formy práce jsou vhodné pro všechny pracovní obory a odvětví a všechny zaměstnavatele nebo zaměstnance. Stejně tak ne všechny formy atypického zaměstnání nebo flexibilní práce lze aplikovat ve všech zemích, respektive ekonomikách. Naproti tomu smluvní možnosti a již dnes existující počet typů flexibilního zaměstnávání a flexibilních forem práce včetně jejich kombinací a jejich většího či menšího vzájemného překrývání vytváří prostor pro funkční a vzájemně výhodnou dohodu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Praxe, inspirovaná mnohdy i zahraničím, často značně předbíhá zákonnou pracovněprávní úpravu a regulaci a dochází i stále častěji ke splynutí rozdílů mezi výkonem samostatné a závislé práce. Je zcela zřejmé, že atypické formy zaměstnání a flexibilní formy práce se neustále vyvíjejí, včetně určitých nuancí závislých na odlišnostech pracovního trhu a ekonomiky jednotlivých států, a ne všechny typy těchto atypických forem zaměstnání a flexibilních forem, často i mnohdy velice podnětných, je nutné primárně upravit v českém pracovním právu. Spíše než úprava každé jednotlivé konkrétní atypické formy zaměstnání nebo každé jednotlivé konkrétní flexibilní formy práce v pracovněprávních předpisech by měly být upraveny určité hranice smluvní volnosti při zakládání pracovního poměru.

Osobně se nedomnívám, že zejména flexibilní formy práce by měly být v zákoníku práce regulovány až do takových detailů, jako je to navrhováno v současné diskusi o práci z domova, kdy by zaměstnavatel měl ze zákona hradit zaměstnanci jeho náklady na připojení k internetu a náklady na energie. Podobná je diskuse o odpovědnosti za škodu při práci z domova. Případný spor by totiž skončil vždy na dokazování, zda v danou chvíli zaměstnanec pracoval pro zaměstnavatele, nebo vykonával jinou soukromou činnost³⁷⁵.

³⁷⁴ DOUŠOVÁ, Jana. Několik poznámek ke zkrácenému pracovnímu úvazku, sdílenému zaměstnání a práci z domu z pohledu subjektů pracovněprávních vztahů. Str. 129. In: PICHRT, Jan., MORÁVEK, Jakub. (eds.) *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015, 336 s. ISBN 978-80-7478-975-5.

³⁷⁵ viz možnost rozdělení obrazovky počítače na dvě poloviny, kde na jedné polovině obrazovky poběží práce pro zaměstnavatele a na druhé polovině obrazovky poběží třeba film nebo sportovní utkání

Další přetrvávající problém je snaha o neustálé využívání a obcházení negativního fenoménu švaresystému, který není pracovněprávním vztahem, jde o samostatnou výdělečnou činnost zakrývající pracovněprávní vztahy. V širším pojetí je za atypické formy zaměstnání možno považovat jak švaresystém, tak i práci na černo³⁷⁶.

Rizika jsou spojená i s některými flexibilními formami zaměstnání ve vztahu k důchodovému systému. Flexibilní formy zaměstnávání sice pozitivně statisticky snižují nezaměstnanost, ale na druhé straně přinášejí riziko nezískání zákonem stanovené doby pojištění započitatelné pro nárok starobního důchodu a snížení výše dávkového plnění v důsledku nižších příjmů³⁷⁷. Takto ohroženy jsou zejména nejslabší skupiny zaměstnanců pracujících v režimu kratšího pracovního úvazku.

V souvislosti s atypickými formami zaměstnání a flexibilními formami práce je problematické nastavení dávek systému sociálního zabezpečení a minimální mzdy. Minimální mzda v roce 2015 byla ve výši 9 200 Kč, přičemž hranice chudoby byla ve výši 10 220 Kč pro jednotlivce. Výše uvedené disproporční nastavení fakticky znamená, že zaměstnancům pracujícím za minimální mzdu, respektive zaměstnancům s nízkými platy, které souvisejí s prací na kratší úvazek, se pracovat nevyplatí, nebo musí být kombinována mzda a sociální dávky. Pro tuto disproporční situaci se vžil pojem „pracující chudoba“³⁷⁸. Od 1. ledna 2017 činí minimální mzda 11 000 Kč³⁷⁹.

Česká pracovněprávní úprava nevěnovala vždy doposud atypickým formám zaměstnání a flexibilním formám práce ve srovnání se zahraničím dostatečnou pozornost. O to více se jak u nás, tak i v zahraničí o jejich rozvoj a nárůst zasloužila samotná praxe a globalizace ekonomiky. Klasickým příkladem je homeworking – práce z domova, který se, ač v tuto chvíli neupraven v zákoníku práce, stal běžným pracovněprávním vztahem mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Přitom ani zaměstnavatelé, ani zaměstnanci nemají pocit, že by v případě homeworkingu měla být posílena ochranná funkce zákoníku práce. Naopak, možnost práce z domova je většinou zaměstnanců považována za jeden z nejžádanějších benefitů, které zaměstnavatel svému zaměstnanci poskytuje. Proto je

³⁷⁶ PICHRT, Jan. Některé aspekty atypických zaměstnání a zaměstnanosti z pohledu individuálního i kolektivního pracovního práva. Str. 15. In: PICHRT, Jan., MORÁVEK, Jakub. (eds.) *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015, 336 s. ISBN 978-80-7478-975-5.

³⁷⁷ HOLEČKOVÁ, Romana. *Atypické formy zaměstnání v kontextu českého důchodového pojištění*. Str. 69–75. In: PICHRT, Jan., MORÁVEK, Jakub. (eds.) *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015, 336 s. ISBN 978-80-7478-975-5.

³⁷⁸ VAVROŇ, Jiří. *Pracující chudoba*. Nový termín pro 160 tisíc Čechů, Právo [on-line], [cit. 2016-09-12]. Dostupné z: <https://www.novinky.cz/domaci/414070-pracujici-chudoba-novy-termin-pro-160-tisic-cechu.html>

³⁷⁹ Nařízení vlády č. 336/2016 Sb., Nařízení vlády, kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů

otázkou, v jaké míře a do jaké hloubky by se případná novela zákoníku práce měla věnovat regulaci práce z domova, například v oblastech technických a organizačních požadavků na domácí pracoviště, respektive v požadavcích na pravidelný pracovní styk mezi jednotlivými zaměstnanci, a zda případná nepřiměřeně velká a necitlivá zákonná regulace by ve svých důsledcích nevedla k opaku, tedy k nezájmu a odmítání práce z domova³⁸⁰.

Ač je zcela zřejmé, že v rámci homeworkingu nebudou vykonávány práce, které jsou z pohledu pracovních úrazů nebo nemocí z povolání rizikové, přesto je v právní praxi diskutována otázka zákonné úpravy homeworkingu a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pracovních úrazů a nemocí z povolání. Při homeworkingu může samozřejmě dojít k pracovnímu úrazu a teoreticky i k nemoci z povolání, i když současná právní úprava s těmito možnými případy nepočítá, respektive předpokládá případné řešení obecnou právní úpravou v souvislosti s otázkou unesení důkazního břemena. Otázka, zda pracovněprávně upravit, neupravit nebo jak upravit bezpečnost a ochranu zdraví při práci, pracovní úrazy a nemoci z povolání a jejich předcházení, souvisí především se smyslem, jaký by taková právní úprava měla poskytnout, a s otázkou, zda nepřenést část odpovědnosti za bezpečnost a ochranu zdraví při práci, pracovní úrazy a nemoci z povolání v tomto případě přiměřeně na zaměstnance. Obecně lze tvrdit, že na rizika, kterým je zaměstnavatel vystaven při výkonu práce z domova a která jsou stejná jako rizika, která stejným způsobem ohrožují zaměstnance, když tráví svůj volný čas u sebe v domácnosti, není třeba pracovněprávně zákonně upravovat. Lpění na zákonných úpravách bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, předcházení pracovních úrazů a nemocí z povolání by pak bylo možné požadovat i u jiných atypických forem zaměstnání a flexibilních forem práce jako například u teleworkingu nebo mobileworkingu, které jsou také vykonávány mimo pracoviště zaměstnavatele a často i mimo domácnost zaměstnance. Zde by při řešení odpovědnosti zaměstnavatele za nedodržení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, respektive při řešení pracovních úrazů nebo nemocí z povolání docházelo k absurdním situacím a v důsledku v praxi k faktickému znemožnění výkonu těchto forem zaměstnání a práce.

Diskutuje se, zda v budoucnu z důvodu zvýšení flexibility pracovního trhu pracovněprávně upravit a regulovat také různé flexibilní formy výkonu závislé práce. Zatímco na straně některých zákonodárců a odborových organizací se projevuje snaha po

³⁸⁰ PICHRT, Jan. Některé aspekty atypických zaměstnání a zaměstnanosti z pohledu individuálního i kolektivního pracovního práva. Str. 18–19. In: PICHRT, Jan., MORÁVEK, Jakub. (eds.) *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015, 336 s. ISBN 978-80-7478-975-5.

úpravě a regulaci atypických forem zaměstnání a flexibilních forem práce, zaměstnavatelé v praxi při zaměstnávání pracovníků hledají možnosti, jak zákonné pracovněprávní úpravy a regulace obejít, což následně vede k další novele právní úpravy s reálným výsledkem ztěžování zaměstnání. O co více narůstá snaha o definování a zákonnou úpravu a regulaci atypických forem zaměstnání a flexibilních forem práce, o to více je pomíjena nutnost zákonné úpravy daní a odvodů a zefektivnění služeb zaměstnanosti, které poskytuje stát.

Některé atypické formy zaměstnání a flexibilní formy práce sice významně statisticky snižují nezaměstnanost, ale z pohledu důchodového systému jsou mnohdy spojeny s nezapočítáváním doby pojištění potřebné k přiznání nároku na starobní důchod a s nižšími příjmy, které mají vliv na výši důchodu. V případě důsledků atypických forem zaměstnání a flexibilních forem práce na důchodové pojištění by ochranná funkce pracovněprávních předpisů měla být posílena, neboť nejčastěji jsou takto ohroženi nejslabší zaměstnanci na pracovním trhu.

Atypické formy zaměstnání a flexibilní formy práce tak, aby skutečně plnily svůj účel, pro který jsou používány, nutně potřebují adaptabilní zaměstnance schopné a ochotné se přizpůsobit pracovnímu trhu. Jednou z forem formování adaptabilních zaměstnanců je jejich celoživotní vzdělávání.

Závěrem lze jednoznačně doporučit vytvoření seznamu českých zaměstnavatelů nabízejících atypické formy zaměstnání a flexibilní formy práce³⁸¹.

³⁸¹ Best 100 Canada Companies for Flexible Jobs [on-line], [cit. 2016-05-30], Dostupné z: <https://www.flexjobs.com/company-guide/canada>

Shrnutí

Předmětem rigorózní práce je zhodnotit právní a praktické aspekty některých vybraných atypických forem zaměstnání a flexibilních forem práce, které v českém pracovním právu nejsou ještě úplně známé a zažité a které se ještě nepoužívají. Uvedené atypické formy zaměstnání a flexibilní formy práce, které jsou v popředí aktuálního zájmu odborné i laické veřejnosti, jsou hodnoceny jak z pohledu zaměstnavatelů, kteří častěji podpoří větší volnost a flexibilitu pracovněprávních předpisů, tak z pohledu zaměstnanců, kteří mají zájem o zavádění atypických forem zaměstnání a flexibilních forem práce v rámci určitých hranic nastavených pracovněprávními předpisy.

Práce je členěna na úvod, závěr a čtyři kapitoly dělené na podkapitoly.

V první části rigorózní práce je provedeno shrnutí a vymezení flexibility v pracovním právu, vztah kulturních generací k atypickým formám zaměstnání a flexibilním formám práce, principu flexicurity a konceptu work – life – balance.

Ve druhé části jsou vymezeny pojmy atypická forma zaměstnání a flexibilní formy práce, jejich výčet a jejich zakotvení v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce v platném znění a v některých dalších pracovněprávních předpisech. Je též provedeno srovnání právní úpravy atypických forem zaměstnání a flexibilních forem práce se slovenským zákoníkem práce č. 311/2001 Z. z. a slovenským zákonem o službách zaměstnanosti č. 5/2004 Z. z.

Ve třetí části jsou podrobně popsány jednotlivé vybrané atypické formy zaměstnání a flexibilní formy práce: homeworking, job sharing, interim management, on call work, labor pooling a voucher systém. Každá z těchto vybraných forem atypického zaměstnání nebo flexibilní práce je popsána a charakterizována z pohledu motivace zaměstnavatelů, proč tyto formy zaměstnání a práce využívat, a z pohledu motivace zaměstnanců, proč tyto formy zaměstnání a práce požadovat, respektive akceptovat.

Ve čtvrté části jsou diskutována možná úskalí zavádění a uplatnění těchto vybraných forem atypického zaměstnání a flexibilní práce v české pracovněprávní praxi a nastíněny možnosti úpravy v pracovněprávních předpisech.

Summary

The objective of the rigorous thesis is to evaluate legal and practical aspects of several chosen atypical forms of employment and flexible working arrangements that are not yet completely known or used within the Czech labor law. The presented atypical forms of employment and flexible working arrangements, which are currently at the forefront of both professional and non-professional interest, are evaluated from the view of the employers, which will more support greater labor law rules flexibility, as well as the employees, which are interested in the implementation of such atypical forms of employment and flexible working arrangements within certain boundaries set by the labor law rules.

The thesis is structured as an introduction, conclusion and four sections further divided into subsections.

The first section of the rigorous thesis provides a summary and definition of flexibility within the labor law, relationship of cultural generations towards atypical forms of employment and flexible working arrangements, the principal of flexicurity and the concept of work-life-balance.

The second section defines concepts of atypical forms of employment and flexible working arrangements, their specification within the Labor Code 262/2006 Coll. as amended and within some other labor law rule codes. It also compares the legislation of atypical forms of employment and flexible working arrangements with the Slovak labor Code 311/2001 Coll. and Slovak law on employment services 5/2004 Coll.

The third section describes in detail each chosen atypical form of employment and flexible working arrangements including homeworking, job sharing, interim management, on call work, labor pooling a voucher system. Each of this selected atypical form of employments and flexible working arrangements is described from the perspective and motivation of the employers to employ such forms of arrangements as well as from the perspective of the employees to request and demand such arrangements.

The fourth section discusses possible difficulties in implementation and the use of the selected forms of atypical employment and flexible working arrangements within the Czech labor law rule practices and sketches possible alterations to the labor law rules.

Abstrakt

Mgr. Ing. Miloslav Kaše, CSc., Atypické formy zaměstnání, Rigorózní práce, Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení, Praha, 2017. Počet stran rigorózní práce 134.

Tématem rigorózní práce jsou některé vybrané atypické formy zaměstnání a flexibilní formy práce, které v českém pracovním právu ještě nejsou úplně známe a používány. Zvolené téma reaguje na současné trendy pracovního práva vyzdvihující flexicuritu jako vzájemný individuální pracovněprávní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, který prostřednictvím atypických forem zaměstnání a flexibilních forem práce umožňuje volnost a pružnost na straně zaměstnavatele a garanci a ochranu v podobě minimálních pracovněprávních standardů na straně zaměstnance. Práce též stručně porovnává atypické formy zaměstnání a flexibilní formy práce se slovenskou pracovněprávní úpravou. Práce popisuje a hodnotí vybrané atypické formy zaměstnání a flexibilní formy práce – homeworking, job sharing, interim management, on call work, labor pooling a voucher systém – jak z pohledu zaměstnavatelů, kteří častěji podpoří větší volnost a flexibilitu pracovněprávních předpisů, tak z pohledu zaměstnanců, kteří mají větší zájem o zavádění atypických forem zaměstnání a flexibilních forem práce v rámci určitých hranic nastavených pracovněprávními předpisy v rámci zachování ochranné funkce pracovního práva. Práce rozebírá úskalí zavádění vybraných atypických forem zaměstnání a flexibilních forem práce ve vztahu k vytvoření pružného pracovního trhu, zamýšlí se nad možnostmi a motivací pro jejich využití v českém pracovním právu a uvádí i určité náměty k jejich možné zákonné úpravě v českém pracovním právu.

Klíčová slova: atypické formy zaměstnání, flexibilní formy práce, flexicurita, work – life – balance, homeworking, job sharing, interim management, on call work, labor pooling, voucher systém

Abstract

Mgr. Ing. Miloslav Kaše, CSc., Atypical forms of employment, Rigorous thesis, Charles University in Prague, Faculty of Law, Department of Labor Law and Social Security Law, Prague, 2017. Number of pages 134.

The topics of rigorous thesis are some selected atypical forms of employment and flexible working arrangements that the Czech labor law not yet fully knows and uses. The chosen theme is based on current trends in labor law highlighting flexicurity as a mutual individual employment relationship between employer and employee, which through atypical forms of employment and flexible working arrangements allows the freedom and flexibility for the employer and the guarantee and protection by minimum labor standards on the part of the employee. This paper also briefly compares atypical forms of employment and flexible working arrangement with Slovak labor legislation. This paper describes and evaluates selected atypical forms of employment and flexible working arrangements – homeworking, job sharing, interim management, on call work, labor pooling and voucher system – both from the perspective of employers, who often promote greater freedom and flexibility of labor legislation and from the perspective of employees who are more interested in the introduction of atypical forms of employment and flexible working arrangements within certain limits set by labor laws in order to maintain the protective function of labor law. The thesis analyzes the pitfalls of introducing selected atypical forms of employment and flexible working arrangement in relation to the creation of a flexible labor market, discusses the possibilities and motivation for their use in the Czech labor law, and introduces some suggestions as to their possible legal regulation in the Czech labor law.

Key words: atypical forms of employment, flexible work arrangements, flexibility and security, work – life – balance, homeworking, job sharing, interim management, on call work, labor pooling, voucher system

Seznam použité literatury

Monografie, učebnice, komentáře

BARANCOVÁ, Helena., Zákoník práce. Komentár. 2. vydanie. Praha. C.H.Beck, 2012. 1049 s. ISBN 978-80-7400-416-2.

BĚLINA, Miroslav a kol., Zákoník práce: komentář. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2008. 1084 s. ISBN 978-80-7179-607-7.

BĚLINA, Miroslav a kol., Zákoník práce: komentář. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2012, 1616 s. ISBN 978-807-1792-512.

BĚLINA, Miroslav a kol., Pracovní právo, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, Praha: C. H. Beck, 2012. C. H. Beck, 2012. 599 s. ISBN: 978-80-7400-405-6.

BĚLINA, Miroslav a kol., Pracovní právo, 6. Doplněné a podstatně přepracované vydání, Praha: C. H. Beck, říjen 2014. 640 s. ISBN: 978-80-7400-405-6.

BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Lubomír a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2015. 1650 s. ISBN: 978-80-7400-290-8.

BEZOUŠKA, Petr., IVANCO, Gabriela. Pracovní právo pro zaměstnavatele. Aleš Čeněk, Praha: Linde, 2010. 224 s. ISBN: 978-80-7201-795-89.

BRUCKNER, Tomáš. VOŘÍŠEK, Jiří. Outsourcing a jeho aplikace při řízení informačního systému podniku, Ekopress, 1998, str. 8.

BOUSHEY, Heather. Finding Time : The Economics of Work-Life Conflict, Harvard University Press, April 2016. ISBN 9780674660168.

GAVLAS, Milan a kol. Pracovní právo. 1. vydání. Brno. Masarykova univerzita v Brně, 2012. 753 s. ISBN: 978-80-210-5852-1.

HŮRKA, Petr. Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2009, 189 s. ISBN 978-80-903786-04-9.

PICHRT, Jan a kol., Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2013, 395 s. ISBN 978-80-7400-481-0.

RITZER, George. Mcdonaldizace společnosti. Academia, 2003. ISBN: 80-200-1075-0.

SCHMIED, Zdeněk., TRYLČ, Ladislav., Zákoník práce 2016. 12. aktualizované vydání. Edice práce, mzdy, pojištění, ANAG, 2016. ISBN 978-80-7263-978-8.

SCHMIED, Zdeněk., TRYLČ, Ladislav., Zákoník práce 2017. 13. aktualizované vydání. Edice práce, mzdy, pojištění, ANAG, 2017. ISBN 978-80-7554-058-4.

STANDING, Guy., (1999). Global Labour Flexibility : Seeking Distributive Justice. New York, St. Martin's Press January 1999.

ŠTEFKO, Martin., Pracovní právo v kontextu občanského práva. Praha: Auditorium, 2012, 1. vydání, 312 s. ISBN 978-80-87284-24-7.

ŠVEC, Marek., Flexicurita pre 21. storočie – šance a riziká. Kríza pracovného práva. Veda, vydavateľstvo Slovenskej akadémie vied, 2012, - ISBN 978-80-224-1237-7.

WADE, M. Flexible Working Hours in Practice (Epping, Essex: Gower Press). London 1973

Články

BARANCOVÁ, Helena. Flexibilné formy zamestnávania v pracovnom práve Slovenskej republiky. In: HRABCOVÁ, Dana. Sborník příspěvků z mezinárodní konference Pracovní právo 2010 - FLEXIBILNÍ FORMY ZAMĚSTNÁVÁNÍ. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2010. 255 s. ISBN: 978-80-210-5358-8.

BEZOUŠKA, Petr., Dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli. Právní rozhledy, 2013, č. 7.

DOUŠOVÁ, Jana. Několik poznámek ke zkrácenému pracovnímu úvazku, sdílenému zaměstnání a práci z domu z pohledu subjektů pracovněprávních vztahů. In: PICHRT, Jan., MORÁVEK, Jakub. (eds.) Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti? Praha: Wolters Kluwer, 2015, 336 s. ISBN 978-80-7478-975-5.

FRANCOVÁ, Pavla. Když nikdo nebude muset pracovat. Hospodářské noviny, 2. 9. 2014.

HILL, J. M. Flexible working hours Institute of Personnel Management, Information Report No. 12, London 1972

HOLEČKOVÁ, Romana. Atypické formy zaměstnání v kontextu českého důchodového pojištění. Str. 69–75. In: PICHRT, Jan., MORÁVEK, Jakub. (eds.) Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti? Praha: Wolters Kluwer, 2015, 336 s. ISBN 978-80-7478-975-5.

HOUSEMAN, Susan, N., Why employers use flexible staffing arrangements: Evidence from an establishment survey, in Industrial and Labor Relations Review, Vol. 55, No. 1, 2001.

HŮRKA, Petr. Flexibilní formy zaměstnávání v pracovním právu České republiky. In: HRABCOVÁ, Dana. Sborník příspěvků z mezinárodní konference Pracovní právo 2010 – FLEXIBILNÍ FORMY ZAMĚSTNÁVÁNÍ. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2010. 255 s. ISBN: 978-80-210-5358-8.

HŮRKA, Petr. Flexibilní formy zaměstnání. Str. 77–80. In: PICHRT, Jan., MORÁVEK, Jakub. (eds.) Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti? Praha: Wolters Kluwer, 2015, 336 s. ISBN 978-80-7478-975-5.

JAKUBKA, Jaroslav. Liberalizace v pracovněprávních vztazích. Práce a mzda, 2011, roč. 58, č. 5.

KORBEL, Petr. Roboti místo lidí: Průmyslová revoluce 4.0, Ekonom č. 20, 2015.

MAREŠ, Petr. Od práce emancipující k práci mizející. Sociologický časopis/Czech Sociological Review, Praha, Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2004, Vol. 40, No. 1–2, str. 37–48, 0038-0288.

PICHRT, Jan., K některým aspektům vztahu občanského zákoníku a zákoníku práce. Právní rozhledy. 2014, č. 7, str. 254-258. ISSN 1210-6410.

PICHRT, Jan. Některé aspekty atypických zaměstnání a zaměstnanosti z pohledu individuálního i kolektivního pracovního práva. Str. 14. In: PICHRT, Jan., MORÁVEK, Jakub. (eds.) Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti? Praha: Wolters Kluwer, 2015, 336 s. ISBN 978-80-7478-975-5.

REGECOVÁ, Lucia., JANŠOVÁ, Marie., Slovenské pracovní právo je opět v novém kabátě, Právní rádce 1/2013.

SULTANA, Ronald, G., Flexibility and security? ‘Flexicurity’ and its implications for lifelong. British Journal of Guidance & Counselling; Vol. 41, No. 2, 2013.

ŠTANGOVÁ, Věra. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Aleš Čeněk, Plzeň 2010, s. 180–181. In: ŠTANGOVÁ, Věra. Aktuální otázky zaměstnávání žen. Str. 159–160. In: PICHRT, Jan., MORÁVEK, Jakub. (eds.) Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti? Praha: Wolters Kluwer, 2015, 336 s. ISBN 978-80-7478-975-5.

ŠTANGOVÁ, Věra. Aktuální otázky zaměstnávání žen. Str. 159–160, 163. In: PICHRT, Jan., MORÁVEK, Jakub. (eds.) Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti? Praha: Wolters Kluwer, 2015, 336 s. ISBN 978-80-7478-975-5.

ŠVEC, Marek. Zamestnanec a flexikurita – hľadanie istoty a ochrany zamestnanca v rastúcej flexibilitě pracovnoprávných vzťahov. Atypické zamestnávanie vs. Interná flexibilita. COFOLA 2010: the Conference Proceedings, 1. Edition. Brno: Masaryk

University. 2010, ISBN 978-80-210-5151-5.

ŠUBRT, Bořivoj., Konto pracovní doby, Práce a mzda 9/2010.

Zákony a legislativní dokumenty

Zásady č. 19/1965 Sb., Zásady o uzavírání dohod o pracovní činnosti mezi socialistickými organizacemi a pracovníky schválené usnesením vlády ze dne 3. března 1965

Zákon č. 65/1965 Sb., Zákoník práce

Zákon č. 20/1975 Sb., Zákon, kterým se mění a doplňují některá další ustanovení zákoníku práce

Zákon č. 188/1988 Sb., Zákon, kterým se mění a doplňuje zákoník práce

Nářízení vlády č. 223/1988 Sb., Nářízení vlády Československé socialistické republiky, kterým se provádí zákoník práce

Zákon č. 1/1991 Sb., Zákon o zaměstnanosti

Zákon č. 3/1991 Sb., Zákon, kterým se mění a doplňuje zákoník práce

Zákon č. 586/1992 Sb., Zákon České národní rady o daních z příjmů

Zákon č. 592/1992 Sb., Zákon České národní rady o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky

Usnesení č. 2/1993 Sb., Usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součásti ústavního pořádku České republiky

Zákon č. 74/1994 Sb., Zákon, kterým se mění a doplňuje zákoník práce č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony

Zákon č. 167/1999 Sb., Zákon, kterým se mění zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 368/1992 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 155/2000 Sb., Zákon, kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další

Zákon č. 311/2001 Z. z., Zákoník práce

Úplné znenie č. 433/2003 Z. z., Úplné znenie zákona č. 311/2001 Z. z., Zákonník práce
Zákon č. 5/2004 Z. z., Zákon o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých
zákonov

Zákon č. 46/2004 Sb., Zákon, kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve
znění pozdějších předpisů, a zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních
samosprávních celků a o změně některých zákonů

Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti

Zákon č. 436/2004 Sb., Zákon, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím
zákona o zaměstnanosti

Zákon č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění

Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., Nařízení vlády o minimální mzdě, o nejnižších úrovních
zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke
mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí

Zákon č. 348/2007 Z. z., Zákon, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z.,
Zákonník práce v znení neskorších predpisov, a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré
zákony

Zákon č. 355/2007 Z. z., Zákon o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia

Zákon č. 663/2007 Z. z., Zákon o minimálnej mzde

Zákon č. 49/2009 Z. z., Zákon, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 5/2004 Z. z., o službách
zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších
predpisov, a ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z., Zákonník práce,
v znení neskorších predpisov

Zákon č. 198/2009 Sb., Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před
diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

Zákon č. 257/2011 Z. z., Zákon, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z.,
Zákonník práce v znení neskorších predpisov, a ktorým sa menia a dopĺňajú
niektoré zákony

Zákon č. 365/2011 Sb., Zákon, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve
znění pozdějších předpisů, a další související zákony

Zákon č. 89/2012 Sb., Zákon občanský zákoník

Zákon č. 361/2012 Z. z., Zákon, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z.,
Zákonník práce v znení neskorších predpisov, a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré

zákony

Zákon č. 303/2013 Sb., Zákon, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím
rekodifikace soukromého práva

Novela zákona č. 14/2015 Z. z., Zákon, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z.,
Zákonník práce v znení neskorších predpisov, a ktorým sa menia a dopĺňajú
niektoré zákony

Zákon č. 185/2015 Z. z., Autorský zákon

Zákon č. 134/2016 Sb., Zákon o zadávání veřejných zakázek

Nařízení vlády č. 336/2016 Sb., Nařízení vlády, kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006
Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení
ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém
pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů

Nálezy Ústavního soudu

Nález č. 116/2008 Sb., Nález Ústavního soudu ze dne 12. března 2008 ve věci návrhu na
zrušení některých ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Rozsudky Soudního dvoru Evropské unie

C-357/89 (Raulin) 26. února 1992 [on-line] [cit. 2016-06-15]. Dostupné z:

<http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?docid=97046&doclang=en>

C-78/98 (Preston) 16. května 2000 [on-line] [cit. 2016-06-15]. Dostupné z:

<http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?sessionId=9ea7d2dc30dbfc2ba8e94ec548de980defbe7d4f346f.e34KaxiLc3qMb40Rch0SaxqTc390?text=&docid=101629&pageIndex=0&dclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=555770>

C-313/02 (Wippel), 8. srpna 2002 [on-line] [cit. 2016-06-15]. Dostupné z:

<http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?sessionId=9ea7d2dc30dc03201aeab7c64dacaad59>

d31c5b45005.e34KaxiLc3qMb40Rch0SaxuMchr0?text=&docid=49174&pageIndex=0&doclang=CS&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=57241

Dokumenty mezinárodních organizací a Evropské unie

COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security COM (2007) 359 final, Brusel [on-line] 27. června 2007 [cit. 2016-08-03] Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0359:FIN:EN:PDF>

Rámcová dohoda o práci na dálku . UNICE The Voice of Business in Europe, UEAPME, CEEP, ETUC, Brusel [on-line] 16. července 2002 [cit. 2016-07-30] Dostupné z: http://www.spcr.cz/cz/eu/esd/esd_telework.pdf

SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby. Brusel [on-line] 4. listopadu 2003 [cit. 2016-07-30] Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/1425/sr_2003_088.pdf

SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání. Eurlex.cz [on-line] [cit.: 2016-07-21]. Dostupné z.: <http://www.eurlex.cz/dokument.aspx?celex=32008L0104>

SMĚRNICE RADY 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS

SMĚRNICE RADY 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS

SDĚLENÍ KOMISE EVROPA 2020 Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění. KOM (2010) 2020 v konečném znění, Brusel [on-line] 3. března 2010 [cit. 2016-08-03] Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:CS:PDF>

SDĚLENÍ KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, RADĚ, EVROPSKÉMU HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU A VÝBORU REGIONŮ Agenda pro nové dovednosti a pracovní místa: evropský příspěvek k plné zaměstnanosti. KOM (2010) 682 v konečném znění, Brusel [on-line] 23. listopadu 2010 [cit. 2016-08-03] Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC0682&from=en>

Úmluva č. 177 a Doporučení č. 184 Mezinárodní organizace práce o domácké práci přijaté na 83. zasedání Mezinárodní konference práce v červnu 1996. Poslanecká sněmovna parlamentu České republiky. Sněmovní tisk 358. psp.cz [on-line] [cit.: 2016-07-30] Dostupné z: <http://www.psp.cz/eknih/1996ps/tisky/t035800.htm>

ZELENÁ KNIHA – Modernizace pracovního práva, jejímž cílem je řešit výzvy 21. století. KOM (2006) 708 v konečném znění, Brusel [on-line] 22. listopadu 2006 [cit. 2016-08-03] Dostupné z: [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com\(2006\)0708_/com_com\(2006\)0708_cs.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com(2006)0708_/com_com(2006)0708_cs.pdf)

Elektronické zdroje

51/16 Novela zákoníku práce; T: 23. 3. 2016. Hospodářská komora České republiky. komora.cz [on-line] [cit.: 2016-07-21] Dostupné z: <http://www.komora.cz/pro-podnikani/legislativa-a-normy/pripominkovani-legislativy/nove-materialy-k-pripominkam/51-16-novela-zakoniku-prace-t-23-3-2016.aspx>

AMES, Peter. Hot-desking: hot or not? Managementtoday.co.uk [on-line] 19. února 2015 [cit. 2016-06-07] Dostupné z: <http://www.managementtoday.co.uk/opinion/1334680/hot-desking-hot-not/>

BALÁŽ, Vladimír. Práca, zavolaj mi! komentare.sme.sk [on-line] 12. srpna 2013 [cit. 2016-06-15]. Dostupné z: <http://komentare.sme.sk/c/6899282/praca-zavolaj-mi.html>

BARANCOVÁ, Helena. Flexibilné formy zamestnania v pracovnom práve Slovenskej republiky. Masarykova univerzita, Právnická fakulta. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2010. law.muni.cz [on-line] 2010 [cit. 2016-06-15]. Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2010/Barancova.html>

BÁRTOVÁ, Kateřina. Interim management. Injekce pro váš byznys. Moje podnikání [trendy v managementu] komora.cz Měsíčník Hospodářské komory České republiky, ročník 11, str. 32. [on-line] květen 2005 [cit. 2016-06-20]. Dostupné z: http://www.komora.cz/Files/Casopis/Komora_5_2010.pdf

BEHSON, Scott., Why Compressed Work Weeks Can Be Great for Employees and Employers. [on-line] 3. května 2014 [cit. 2016-09-18] Dostupné z: http://www.huffingtonpost.com/scott-behson-phd/compressed-work-weeks_b_4900635.html

Best 100 Canada Companies for Flexible Jobs [on-line], [cit. 2016-05-30], Dostupné z: <https://www.flexjobs.com/company-guide/canada>

BEZOUŠEK, Petr. Soudobé trendy v evropské politice zaměstnanosti – flexibilní formy práce a pracovní doby. EurActiv.cz [on-line] 14. července 2004 [cit. 2016-06-13]. Dostupné z: <http://www.euractiv.cz/socialni-politika/clanek/soudob-trendy-v-evropsk-politice-zamstnanosti--flexibiln-for>

BOSSMAN, Julia., Top 9 ethical issues in artificial intelligence. World Economic Forum. Davos 2017 [on-line] 21. October 2016 [cit. 2017-02-07] Dostupné z: <https://www.weforum.org/agenda/2016/10/top-10-ethical-issues-in-artificial-intelligence/>

BREDGAARD, Thomas., LARSEN, Fleming. Comparing Flexicurity in Denmark and Japan. Centre for Labour Market Research at Aalborg University. [on-line] 2007 s. 11 [cit. 2016-08-03] Dostupné z: http://vbn.aau.dk/files/8320939/JILPT_report-final_1_.pdf

BRUTHANSOVÁ, Daniela a kol. Vliv pracovního práva na situaci na trhu práce. VUPSV. [on-line] březen 2001 [cit. 2016-09-16] Dostupné z: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/Vliprp.pdf>

Co znamená Work-life-balance. [on-line] [cit. 2016-05-31] Dostupné z: <http://www.pracenadalku.cz/work-life-balance>

CMKOS. Flexibilní formy zaměstnávání a sociální dumping [on-line]. 2006 [cit. 2016-07-06]. Dostupné z: <http://archiv.oskovo.cz/Kovo/2008/Rizik/d02.pdf>

Česká asociace interim managementu. caim.cz [on-line] [cit. 2016-06-17]. Dostupné z: <https://caim.cz>

DANDOVÁ, Eva., KUBÁLKOVÁ, Petra., SOKAČOVÁ, Linda (ed.), Práce z domova. Praktická příručka k zavádění práce z domova jako nástroje sladování rodiny a práce. Routa. [on-line] listopad 2013 [cit. 2016-09-14] Dostupné z: http://www.rc-routa.cz/media/uploads/rodina_a_prace/prace_zdomova_final_web.pdf

DELVAUX, Mady., Robotics will bring about a revolution. European Parliament News. [on-line] 22. April 2015 [cit. 2017-02-09] Dostupné z: <http://www.europarl.europa.eu/news/en/news-room/20150422STO43701/mady-delvaux-robotics-will-bring-about-a-revolution>

Dohoda o pracovní činnosti. jakpodnikat.cz [on-line] 28. února 2016 [cit. 2016-07-28] Dostupné z: <http://www.jakpodnikat.cz/dohoda-pracovni-cinnosti.php>

Domácka práca a telepráca. Epi.sk [on-line] [cit. 2016-06-09]. Dostupné z: <http://www.epi.sk/odborny-clanok/Domacka-praca-a-telepraca.htm>

DOROTHEOU, Emily., Is the law ready for artificial intelligence? LawCareers.net [on-line] 28. června 2016 [cit. 2017-02-06] Dostupné z: <http://www.lawcareers.net/Information/BurningQuestion/Olswang-LLP-Can-a-robot-be-responsible-when-it-makes-a-mistake-AI-and-the-law>

DPP – Dohoda o provedení práce. jakpodnikat.cz [on-line] 10. července 2016 [cit. 2016-07-28] Dostupné z: <http://www.jakpodnikat.cz/dohoda-provedeni-prace.php>

DUFFKOVÁ, Jana. Rámec základních předpokladů pro uplatnění teleworkingu v České republice. [on-line] 2004 [cit. 2016-06-07]. Dostupné z: <http://jana-duffkova.rubicus.com/sociologie-zivotniho-stylu/state-a-jine-texty/>

DUFFKOVÁ, Jana. Homework, telework a spol. (neboli Příliš mnoho „worků“). Pražský deník. [on-line] 8. května 2006 [cit. 2016-06-07]. Dostupné z: http://www.janaduff.estranky.cz/clanky/sociologie-zivotniho-stylu/duffkova_homework_telework_II.cast_.html

ERIKSSON, Tor., Flexicurity and the Economic Crisis 2008-2009: Evidence from Denmark”, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 139, OECD Publishing. [on-line] 13. prosince 2012 [cit. 2016-08-02] Dostupné z: <http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/5k8x7gw8btq6.pdf?expires=1470171210&id=id&accname=guest&checksum=6FBAB650F1EFF73DAD802EEBAF7CE47B>

FETTER, Richard. W. Jaké výhody má práce na dohodu o pracovní činnosti? mesec.cz [on-line] 2. července 2013 [cit. 2016-06-13]. Dostupné z: <http://www.mesec.cz/clanky/jake-vyhody-ma-prace-na-dohodu-o-pracovni-cinnosti/>

Flexibilita v práci? Nič nestojí a prináša lepšie výsledky. nadaciapontis.sk [on-line] 10. října 2013 [cit. 2016-06-27]. Dostupné z: <http://www.nadaciapontis.sk/clanok/flexibilita-v-praci-nic-nejstoji-a-prinasa-lepsie-vysledky/639>

Flexibilní formy zaměstnávání a sociální dumping. [on-line] [cit. 2017-03-23] Dostupné z: <http://archiv.oskovo.cz/Kovo/2008/Rizik/d02.pdf>

Flexible work arrangements. [on-line] červenec 2001 [cit. 2016-05-31]. Dostupné z: <https://www.mom.gov.sg/~media/mom/documents/employment-practices/flexible-work-arrangements.pdf>

Flexicurity/flexijistota – pohled dánských odborů. s. 4 [on-line] [cit. 2016-08-03]
Dostupné z: <http://nosppp.cmkos.cz/files/Flexikurita%20-%20pohled%20dánských%20odborů.pdf>

Fleximetr. Job Sharing. [on-line] [cit. 09-13-2016] Dostupné z: <http://fleximetr.cz/job-sharing>

FRAŇKOVÁ, Pavla., ŠIMEČKOVÁ, Michaela. Projekt METR a jeho výsledky. In: Sborník ze závěrečné konference projektu METR 8. 10. 2015. [on-line] 2015 [cit. 2016-06-09]. Dostupné z: <http://www.fleximetr.cz/storage/app/media/Clanky-PDF/Sbornik.pdf>

FRAŇKOVÁ, Pavla., RAKUŠANOVÁ, Františka., Šimečková, Michaela, Brož, Michal., Job sharing v praxi. Jak zavádět a rozvíjet sdílená pracovní místa. Fleximetr [on-line] 2015 [cit. 09-13-2016] Dostupné z: http://www.fleximetr.cz/storage/app/media/Clanky-PDF/web_bozura_fleximetr_jednostrany.pdf

GAVIN, Jones. Italy pushed labour flexibility to limit with job vouchers. [on-line] 11. března 2016 [cit. 2016-06-04] Dostupné z: <http://www.cnn.com/2016/03/11/reuters-america-italy-pushes-labor-flexibility-to-limit-with-job-vouchers.html>

GILAROVÁ, Radomíra. Metodika využití flexibilních forem práce – částečné pracovní úvazky, sdílená práce a přerušování práce. Equalcr.cz [on-line] říjen 2004 [cit. 2016-06-09]. Dostupné z: http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/metodika_flexibilni_formy_prace.pdf

GOLDEN, Lonnie. How on-call and irregular scheduling harm the American workforce. theconversation.com. [on-line] 5. září 2015 [cit. 2016-06-13]. Dostupné z: <http://theconversation.com/how-on-call-and-irregular-scheduling-harm-the-american-workforce-46063>

GORMAN, China. The Global Workplace 2030. [on-line] January 28, 2015. [cit. 2016-05-30]. Dostupné z: <http://www.greatplacetowork.com/events-and-insights/blogs-and-news/2883-the-global-workplace-of-2030>

HERNAES, Christoffer. O., Artificial Intelligence, Legal Responsibility And Civil Rights [on-line] 22. August 2015 [cit. 2017-02-06]. Dostupné z: <https://techcrunch.com/2015/08/22/artificial-intelligence-legal-responsibility-and-civil-rights/>

HOLANOVÁ, Tereza., KUČERA, Petr. Vyřešte úrazy při práci z domova. Byty kontrolovat nemůžeme, tlačí firmy na stát. Hospodářské noviny. [on-line] 13. dubna 2016 [cit. 2016-06-06]. Dostupné z: <http://byznys.ihned.cz/c1-65246840-vyreste-urazy-pri-praci-z-domova-tlaci-firmy-na-stat-byty-kontrolovat-nemuzeme>

HORÁČEK, Filip., Roboti mění pracovní trh, obživu mohou vzít milionům dělníků v Asii. ekonomika.idnes.cz [on-line] 22. července 2016 [cit.: 2016-07-27] Dostupné z: http://ekonomika.idnes.cz/roboti-mohou-vzit-praci-milionum-delniku-v-asii-ft0-/eko-zahranicni.aspx?c=A160722_174814_eko-zahranicni_fih

HOUSKA, Martin., Lisabonská strategie. MPO [on-line] 11. ledna 2006 [cit. 2016-08-03] Dostupné z: <http://www.mpo.cz/dokument2860.html>

HOVORKA, Michael. Konec homeworkingu? Novela zákoníku zpřesňuje povinnosti firmám, ty se bouří. Podnikatel.cz [on-line] 1. března 2016 [cit. 2016-06-06]. Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/clanky/konec-homeworkingu-novela-zakoniku-zpresnuje-povinnosti-firmam-ty-se-bouri/>

HOVORKOVÁ, Kateřina. Chceme přátelské prostředí a mzdu 25 tisíc, vzkazují mladí lidé firmám. idnes.cz. [on-line] 7. července 2016 [cit. 2016 – 07 – 08]. Dostupné z: http://finance.idnes.cz/pruzkum-mezi-absolventy-prace-volny-cas-ffg-/podnikani.aspx?c=A160705_213024_podnikani_kho

HRUBEC, Marek., BRABEC, Martin. Základní příjem pro všechny. A2 [online].

Roč. 2008, čís. 14 [cit. 2013-04-11]. Dostupné z:

<http://www.advojka.cz/archiv/2008/14/zakladni-prijem-pro-vsechny>

HŮRKA, Petr. Flexibilní formy zaměstnávání v pracovním právu České republiky [online] 2010. [cit. 2016-05-27] Dostupné z:

<https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2010/Hurka.html>

CHALOUPKOVÁ, Jana. Faktory ovlivňující vznik sdílených pracovních míst v České republice. Bakalářská práce. Masarykova univerzita. Fakulta sociálních studií.

Katedra sociální politiky a sociální práce. Brno 2013.[on-line] [cit. 2017-03-23] Dostupné z: https://is.muni.cz/th/363755/fss_b/Chaloupkova_Jana_thesis.txt

CHLÁDKOVÁ, Alena., BUKOVJAN, Petr., Otazníky kolem konta pracovní doby. Práce a mzda 2006/9. str. 13–20. mzdovapraxe.cz [on-line] 15. srpna 2006[cit. 2016-08-02]

Dostupné z: http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d541v517-otazniky-kolem-konta-pracovni-doby/?search_query=

CHROMEČKOVÁ, Monika., Konto Pracovní doby. Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta [on-line] 2013 [cit. 2016-08-01] Dostupné z:

<http://svoc.prf.cuni.cz/sources/6/18/273.pdf>

CHUM, Sebastian., Současné generace X, Y a Z – krátké seznámení. Blog.idnes.cz [on-line] 12. listopadu 2013 [cit. 2016-08-02] Dostupné z:

<http://sebastianchum.blog.idnes.cz/blog.aspx?c=372981>

Interim management – typy. LCM Interim Management. lcm.cz [on-line] [cit. 2016-06-17]. Dostupné z: <http://www.lcm.cz/interim-management-obecne/interim-management-typy/>

JAKUBKA, Jaroslav. Příležitostná práce aneb tzv. brigády. Mzdy & personalistika v praxi 2006/6. mzdovapraxe.cz [on-line] 1. června 2006 [cit. 2016-06-16]. Dostupné z:

<http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d868v844-prilezitostna-prace-aneb-tzv-brigady/>

JANUŠ, Jan., Kdo ponese odpovědnost za jednání robotů? Lidovky.cz [on-line] 26. srpna 2018 [cit. 2017-02-07] Dostupné z: http://ceskapozice.lidovky.cz/kdo-ponese-odpovednost-za-jednani-robotu-fpb-/tema.aspx?c=A160825_012009_pozice-tema_lube

JAVŮREK, Karel., Roboti budoucnosti s morálkou a etikou člověka. Živě.cz [on-line] 17. května 2014 [cit. 2017-02-07] Dostupné z: <http://www.zive.cz/clanky/roboti-budoucnosti-s-moralkou-a-etikou-cloveka/sc-3-a-173723/default.aspx>

KAHLE, Bohuslav. Pracovní doba a odměňování. Komunitní portál mzdových expertů a specialistů. mzdovapraxe.cz [on-line] 30. července 2013 [cit. 2016-06-14]. Dostupné z: [http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d42490v53508-pracovni-doba-a-odmenovani/?search_query=\\$index=183](http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d42490v53508-pracovni-doba-a-odmenovani/?search_query=$index=183)

KANE, Sally. Generation X [on-line] 2010. [cit. 2016-05-29]. Dostupné z: <http://legalcareers.about.com/od/practicetips/a/GenerationX.htm>

KAZDOVÁ, Alena., Robot vs. člověk – jak budeme v digitální éře spolupracovat? [on-line] 14. prosince 2016 [cit. 2017-02-06] Dostupné z: <http://modernirizeni.ihned.cz/c1-65553860-robot-vs-clovek-jak-budeme-v-digitalni-ere-spolupracovat>

KLESLA, Jan., Prezidentské volby v USA: Demoverze demokracie budoucnosti. ceskapozice.lidovky.cz [on-line] 20. července 2016 [cit.: 2016-07-20] Dostupné z: http://ceskapozice.lidovky.cz/prezidentske-volby-v-usa-demoverze-demokracie-budoucnosti-p4k-/tema.aspx?c=A160718_160951_pozice-tema_lube

KNÍŽEK, Martin., Musíme zajistit, aby se stroje dohodly, říká průkopník čtvrté průmyslové revoluce Mařík [on-line] 25. července 2016 [cit. 2017-02-06] Dostupné z: <http://archiv.ihned.cz/c1-65344570-musime-zajistit-aby-se-stroje-dohodly>

KOHOUT, Pavel., Vezmou vám roboti práci? FINMAG [on-line] 2. května 2016 [cit. 2017-02-06] Dostupné z: <http://finmag.penize.cz/ekonomika/311004-vezmou-vam-roboti-praci>

KOSTERCOVÁ, Vlasta., KRIŠŤÁKOVÁ, Martina., HAJDŮCHOVÁ, Andrea., BYSTRICKÁ, Katarína. Delené pracovné miesto / Job Sharing. Flexipraca.sk [on-line] 28. srpna 2012 [cit. 2016-06-09] Dostupné z: <http://www.flexipraca.sk/viete-ze/clanok/39>

KUČERA, Petr., ŠRAJBROVÁ, Markéta. Práce z domova dostane jasnější pravidla, Marksová chce změny v zákoníku [on-line] 2. března 2016 [cit. 2016-06-06]. Dostupné z: <http://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/prace-z-domova-dostane-jasnejsi-pravidla-planuje-marksova/r~5dcd7ae2dfe211e5a8d7002590604f2e/>

KUČEROVÁ, Dagmar., Novela zákoníku práce se dotkne každého. Již od příštího roku. podnikatel.cz [on-line] 16. května 2016 [cit. 2016-07-28] Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/clanky/novela-zakoniku-prace-se-dotkne-kazdeho-jiz-od-pristiho-roku/>

KUČEROVÁ, Dagmar. Nový občanský zákoník definoval takzvaný švarcsystém. podnikatel.cz [on-line] 17. července 2013 [cit. 2016-06-17] Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/clanky/novy-obcansky-zakonik-definoval-takzvany-svarcsystem/>

KUMAR, Pratibha. Managing Career Aspiration of Generation Y – A Key to Business Excellence. [on-line] 2014. Global Journal of Multidisciplinary studies, 2014, vol. 3, issue 5 [cit. 2016-05-29]. Dostupné z: <http://gjms.co.in/index.php/gjms/article/viewFile/162/175>

LANDOVÁ, Katka. Homeworking. Femina.cz. [on-line] 16. června 2008 [cit. 2016-06-07]. Dostupné z: <http://www.femina.cz/magazin/wellness/homeworking.html>

LEA, Gary., Who's to blame when artificial intelligence systems go wrong? The Conversation [on-line] 16. August 2015 [cit. 2017-02-07] Dostupné z: <http://theconversation.com/whos-to-blame-when-artificial-intelligence-systems-go-wrong-45771>

LIETZEN, Iina., Robots: Legal Affairs Committee calls for EU-wide rules. European Parliament News [on-line] press release 12. January 2017 [cit. 2017-02-09] Dostupné z: <http://www.europarl.europa.eu/news/en/news-room/20170110IPR57613/robots-legal-affairs-committee-calls-for-eu-wide-rules>

LIM, Tania. New Singapore – Moving with the times, going flexi-time. JobsCentral Community. [on-line] [cit. 2016-0602] Dostupné z: <http://community.jobscentral.com.sg/node/672>

LINDENBERGER, Judith., STOLTZ-LOIKE, Marian. [on-line] 2016. [cit. 2016-05-29]. Dostupné z: http://humanresources.about.com/od/coachingmentoring/a/mentoring_boom.htm

LINDOVÁ, Jana. Specifikace rizik při výkonu interim managementu v souvislosti s právní úpravou výkonu nelegální práce v ČR. Masarykova univerzita, Právnická fakulta. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2010. law.muni.cz [on-line] 2010 [cit. 2016-06-15]. Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2012/files/008.html>

LUCOVÁ, Marie., Zákoník práce: Posílení smluvní volnosti v nedohlednu. kariera.ihned.cz [on-line] 26. května 2005 [cit. 2016-08-02] Dostupné z: <http://kariera.ihned.cz/c1-16212350-zakonik-prace-posileni-smluvni-volnosti-v-nedohlednu>

LUSTYKOVÁ, Adéla., Work – life balance je in. [Světbyznysu.cz](http://svetbyznysu.cz) [on-line] 26-06-2013 [cit. 31-05-2016] Dostupné z: <http://www.svetbyznysu.cz/2013/06/work-life-balance-je-in/>

MACHUČA, Tomáš., NÁHRADA ŠKODY A AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ. epravo.cz. [on-line] 6. listopadu 2015 [cit.: 2016-07-25] Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/nahrada-skody-a-agenturni-zamestnavani-99484.html>

MANDL, Irene., CURTARELLI, Maurizio. RISO, Sara. VARGAS, Oscar. GEROGIANNIS, Elias. New forms of employment. Eurofound. [on-line] 4. prosince 2015

[cit. 2016-06-07]. Dostupné z: http://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/future_of_Work/EN/_2015-12-04__New_Forms_of_Employment_Eurofound.pdf, str. 73

MARTINOVÁ, Jana. Projekt komerční platformy pro Interim manažery na českém trhu. Interim Management v Evropě. apps.cz [on-line] říjen 2009 [cit. 2016-06-17] Dostupné z: <http://www.apps.cz/public/konference/2009-10-20/presentation/JanaMartinova.pdf>

MARTOCH, Michal. Teleworking – práce přes Internet přináší úspory nákladů. Itbiz.cz [on-line] 28. ledna 2009 [cit. 2016-06-07] Dostupné z: <http://www.itbiz.cz/teleworking-prace-pres-internet>

Máte dieťa, nosíte ho do škôlky a nestíhate do práce? Využite flexibilný pracovný čas. Adecco.sk. [on-line] [cit. 2016-07-19]. Dostupné z: <http://www.adecco.sk/o-adeccu/tlacove-spravy/mate-dieta-nosite-ho-do-skolky-a-nestihate-do-prace-vyuzite-flexibilny-pracovny-cas-107>

MATĚJKA, Ján. Distanční výkon práce a jeho právní úprava. lupa.cz. [on-line] 28. srpna 2003 [cit. 2016-06-07]. Dostupné z: <http://www.lupa.cz/clanky/distanzni-vykon-prace-a-jeho-pravni-uprava/>

McDonald's ties nine out of 10 workers to zero-hours contracts. The Guardian. [on-line] 5. srpna 2013 [cit. 2016-09-17] Dostupné z: <https://www.theguardian.com/business/2013/aug/05/mcdonalds-workers-zero-hour-contracts>

NEKOLOVÁ, Markéta. Vliv nových forem zaměstnávání v ČR a zemích EU na vývoj pracovního práva. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i. praha.vupsv.cz, s. 10, [on-line] 2010 [cit. 2016-06-14]. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_308.pdf

NIEDERMEIEROVÁ, Jana. Internetová generace Z nastupuje na trh práce. Lídři se musí naučit, jak s ní pracovat [on-line]. 2015 [cit. 2016-05-29]. Dostupné z: <http://byznys.ihned.cz/podnikani/lide-a-personalni-rizeni-zamestnanci/c1-64801390-internetova-generace-z-nastupuje-na-trh-prace-lidri-se-musi-naucit-jak-s-ni-pracovat>

OVERMAN, Henry. G., PUGA, Diego. Labor pooling as a source of agglomeration: An empirical investigation. [on-line] září 2009 [cit. 2016-06-27]. Dostupné z: <http://diegopuga.org/papers/poolsec.pdf>

PHILIPS, Kaia., EAMETS, Raul., Approaches to flexicurity: EU models Luxembourg s. 8 [on-line] srpen 2007 [cit. 2016-08-02] Dostupné z: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2007/84/en/1/ef0784en.pdf

PICHT, Jan., Dočasné přidělení a agenturní zaměstnávání po 1. 1. 2012. Masarykova univerzita, Právnická fakulta. law.muni.cz [on-line] 2012 [cit. 2016-07-25] Dostupné z.: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2012/files/002.html>

POLANKA, Antonín. Co je interim management. global-servis.com [on-line] [cit. 2016-06-17]. Dostupné z: <https://www.global-servis.com/inpage/co-je-interim-management-498/>

POLÍVKA, Milan., Vytváření odpovídajících podmínek pro uplatňování pružných forem organizace práce a pracovní doby jako součást politiky zaměstnanosti . VÚPSV Praha [on-line] prosinec 2000 [cit. 2016-06-01] Dostupné z: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/uloha.pdf>

Příležitostné příjmy vs. podnikání. ipodnikatel.cz [on-line] 11. ledna 2016 [cit. 2016-06-16]. Dostupné z: <http://www.ipodnikatel.cz/Zahajeni-podnikani/prilezitostne-prijmy-vs-podnikani.html>

RAGÁČOVÁ, Katarina. Pozri na dôvody, prečo sa nechceme deliť o pracovné miesto. SME.SK [on-line] 14. května 2014 [cit.: 2016-07-18]. Dostupné z: <http://poradna.sme.sk/c/7201988/pozrite-sa-na-dovody-preco-sa-nehceme-delit-o-pracovne-miesto.html>

RANE, Piovo. I nuovi schiavi lavorano a voucher. L'Espresso. [on-line] 7. března 2016 [cit. 2016-06-06]. Dostupné z: <http://gilioli.blogautore.espresso.repubblica.it/2016/03/07/i-nuovi-schiavi-lavorano-a-voucher/>

REICH, Michael., GORDON, David M., EDWARDS, Richard C. Dual Labor Markets: A Theory of Labor Market Segmentation [on-line] 05-01-1973. [cit. 2016-05-30]

Dostupné z:

<http://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1002&context=econfacpub>

Report of Exploratory Case Study Research into Precarious Employment. [citováno 15. října 2005]. Dostupný z: <http://www.dol.govt.nz>

REZLEROVÁ, Jaroslava. Příchod generace Y na trh práce [on-line]. 2009 [cit. 2016-05-29]. Dostupné z: <http://kariera.ihned.cz/c1-37310860-prichod-generace-y-na-trh-prace>

RIDGLEY, Clare., SCOTT, Jill., HUNT, Alison. Flexible Employment in Higher Education. Flexitime. A report [on –line] květen 2005 [cit. 2016-06-02] Dostupné z: https://www.staffs.ac.uk/assets/Flexitime%20Research%20Report%202005_tcm44-77329.pdf

RUSTICO, Lisa. New forms of employment Voucher-based work, Italy. Case study 44: Gorizia municipality. Università degli Studi di Milano [on-line] [cit. 2016-06-04]

Dostupné z:

http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/page/field_ef_documents/44_-_ef1461_-_it-gorizia_final.pdf

SCHWEGLER-ROHMEIS, Wolfgang., Voucher System: International Experience and Recommendations for Reform Measures in Ukraine. UNDP Ukraine. [on-line] říjen 2014 – březen 2015 [cit. 2016-09-16] Dostupné z: Voucher System Intern Experience Reforms in Ukraine_UNDP_eng_merged-3.pdf

SLOVÁK, Svatopluk. Aktuální problémy trhu práce. Ostravská univerzita. [on-line] 2007 [cit. 2016-06-27]. Dostupné z: http://projekty.osu.cz/pvsos/doc/aktualni_problemy_tp.pdf

SMEJKAL, Ladislav. K přechodu práv a povinností zaměstnanců. pravniradce.ihned.cz [on-line] 22. ledna 2008 [cit. 2016-06-20]. Dostupné z: <http://pravniradce.ihned.cz/c1-22809850-k-prechodu-prav-a-povinnosti-zamestnancu>

ŠENKÝŘOVÁ, Lenka. Koľkokrát je možné predĺžiť úväzok na dobu určitú? Podnikajte.sk [on-line] 28. července 2014 [cit.: 2016-07-19]. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/manazment-marketing/c/1511/category/zamestnanci-a-hr/article/predlzovanie-uvazku-na-dobu-urcitu.xhtml>

ŠKUBAL, Jaroslav., Poznámky k připravované koncepční novele zákoníku práce – 3. Díl. E-pravo.cz [on-line] 3. ledna 2017 [cit. 2017-03-24] Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/poznamky-k-pripravovane-koncepcni-novele-zakoniku-prace-3-dil-104964.html>

ŠTĚPÁNKOVÁ, Petra., VEČERNÍK, Jiří. Flexibilita trhu práce II. díl. [on-line] 20. ledna 2003 [cit. 2016-05-31] Dostupné z: <http://www.euro.cz/byznys/flexibilita-trhu-prace-iidil-864859>

ŠUBRT, Bořivoj. V zákoníku práce jsou chyby a vyložené nesmysly. ekonom.cz [on-line] 12. března 2007 [cit. 2016-06-14]. Dostupné z: <http://ekonom.ihned.cz/c1-20638990-vady-a-kazy-nedodelku>

The North Coast Agriculture Shared Labor Pool. Dostupné z: <http://www.sharedlabourpool.com.au>

TIRABOSCHI, Michele. The Italian Labour Market after the Biagi Reform. [on-line] září 2013 [cit. 2016-06-03] Dostupné z: http://adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2013/09/Tiraboschi_Journal.pdf

TOFFANIN, Tania. Voucher scheme for seasonal work in agriculture, Italy. [on-line] 5. dubna 2009 [cit. 2016-06-04] Dostupné z: <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/case-studies/tackling-undeclared-work-in-europe/voucher-scheme-for-seasonal-work-in-agriculture-italy>

United Stated Department of Labor. Special Topic: Informal Subcontracting and "Homework" [on-line] [cit. 09-12-2016] Dostupné z: https://www.dol.gov/ilab/child-forced-labor/step5/step5_6.htm

VÁCLAVKOVÁ, Lucie., Flexibilní formy práce v malých a středních podnicích. [on-line] [cit. 2016-05-30] Dostupné z:

http://kvalitazivota.vubp.cz/prispevky/flexibilni_formy_prace_v_malych_a_strednich_podnicich-vaclavkova.pdf

VAVRONĚ, Jiří., Pracující chudoba. Nový termín pro 160 tisíc Čechů, Právo [on-line], [cit. 2016-09-12], Dostupné z: <https://www.novinky.cz/domaci/414070-pracujici-chudoba-novy-termin-pro-160-tisic-cechu.html>

VEČERNÍK, Jiří. Český trh práce neodpovídá na nové výzvy. [on-line] 16. února 2004 [cit. 2016-05-31] Dostupné z:

<http://iseacz.org/Aktuality/Posledn%C3%ADclankyakomentare/tabid/64/articleType/ArticleView/articleId/146/esk-trh-prce-neodpovd-na-nov-vzvy.aspx>

VEČERNÍK, Jiří., ŠTĚPÁNKOVÁ, Petra., Řízené a spontánní zvyšování pružnosti pracovního trhu. [on-line] 20. ledna 2003 [cit. 2016-05-31] Dostupné z: <http://iseacz.org/Aktuality/Posledn%C3%ADclankyakomentare/tabid/64/articleType/ArticleView/articleId/138/zen-a-spontnn-zvyovn-prunosti-pracovneho-trhu.aspx>

VRAJÍK, Michal. Na co pamatovat při zavádění práce z domova. Randls.com ANAG [on-line] 9. listopadu 2015 [cit. 2016-06-08]. Dostupné z: <http://www.randls.com/pracovni-pravo/napsali-jsme/anag>

VÚPSV. Analýza flexibilních forem zaměstnávání a organizace pracovní doby v České republice: závěrečná zpráva. [online] červenec 2004 [cit. 2016-05-31]. Dostupné z: http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/analyza_flexibilni_formy_zamestnavani_v_CR.pdf

VYHNANOVSKÝ, Ondřej., Práci z domova hrozí zánik. Firmám se kvůli zásahu státu prodraží. Lidové noviny. [on-line] 11. září 2016 [cit. 2016-09-12] Dostupné z: http://byznys.lidovky.cz/praci-z-domova-hrozi-zanik-firmam-se-kvuli-zasahu-statu-prodrazi-phk-/firmy-trhy.aspx?c=A160909_134046_firmy-trhy_pave

Využívání informačních a komunikačních technologií v domácnostech a mezi jednotlivci – 2014. Počítačové dovednosti jednotlivců. Český statistický úřad. [on-line] 2. prosince 2014 [cit. 2016-06-07] Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/062004-14-r_2014-0207

VYSOKAJOVÁ, Margerita. Vedlejší pracovní poměr, vedlejší činnost, vedlejší zaměstnání. Mzdy & personalistika v praxi 2005/9. danarionline.cz [on-line] 8. září 2005 [cit. 2016-06-16]. Dostupné z: <http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d1231v1207-vedlejsi-pracovni-pomer-vedlejsi-cinnost-vedlejsi-zamestnani/>

Výhody a historie interim managementu [on-line] [cit. 2016-06-17] Dostupné z: <http://www.personalistika-navratil.com/dodame-vam-zkusene-interim-manazery/vyhody-interim-managementu>

WENDEHORST, Christiane., Robotics, Artificial Intelligence, and Machine to Machine (M2M) Contracts. Universität Wien [on-line] European Parliament, Brussels, 21 April 2016 [cit. 2017-02-09] Dostupné z: <https://polcms.secure.europarl.europa.eu/cmsdata/upload/3aee1b67-2e88-4481-ba51-41236bdb982e/1Wendehorst.pdf>

What is Interim Management? [on-line] 8. února 2016 [cit. 2016-06-17]. Dostupné z: <http://interimmanagement.com/what-is-interim-management/>

WILTHAGEN, Ton., TROS, Frank., The concept of ‘flexicurity’: a new approach to regulating employment and labour markets. [on-line] 2004 [cit. 2016-08-02] Dostupné z: <http://www.nvf.cz/assets/docs/80401adfb0953f74d581d0c0a71ff37/359-0/youth-flexicurity.pdf>

ZIKMUND, Martin. Když se řekne Homeworking. BusinessVize.cz. [on-line] 27. ledna 2011 [cit. 2016-06-07]. Dostupné z: <http://www.businessvize.cz/rozvoj/kdyz-se-rekne-homeworking>